



Canadian Forces
Grievance Board

Comité des griefs des
Forces canadiennes

ANNUAL
REPORT

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

© Canadian Forces Grievance Board 2005

Cat. No. DG1-2004

ISBN 0-662-68914-3

March 31, 2005

The Honourable William Graham
Minister of National Defence
National Defence Headquarters
MGen Georges R. Pearkes Building
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Dear Minister:

Pursuant to section 29.28(1) of the *National Defence Act*, I hereby submit the 2004 annual report on the activities of the Canadian Forces Grievance Board for tabling in Parliament.

Yours truly,

A handwritten signature in cursive script, reading "Diane Laurin".

Diane Laurin
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

Message from the Chairperson

PART I

Who We Are.....	1
Our Origins.....	1
A Unique Role.....	3
The Board's Grievance Process.....	3
Grievances that Come to the Board.....	5
Differentiating our Role.....	5
Reaching Out.....	7
Privacy Matters to Us.....	8
2004 Operational Highlights.....	8
Consolidating Knowledge and Gaining Ground.....	8
Valuing our Resources.....	9
Lightening our Caseload.....	9
Board Member Vacancies.....	10
Overview of CDS Decisions.....	10
Balancing Fairness and Expediency.....	11
Managing for Results.....	12
An Effective Management Tool.....	12
Beyond the System.....	13
Conclusion.....	13

PART II

Notable Grievance Issues.....	15
Acting Rank/Pay.....	15
Post Living Differential for Reservists.....	16

Submarine Speciality Allowance.....	17
The Universality of Service Principle.....	18
Recovery of an Overpayment/Write-off of a Debt.....	19
A Case Sampling.....	20
Release – Drug Possession – Appropriate Release Item.....	20
Appropriateness of Release – Sufficiency of Administrative Review – Available Remedy.....	21
Transfer from Reserves to Regular Force – Entitlement to Relocation Benefits on Release.....	21
Same Sex Partner Relationship – Refusal of Reimbursement of Legal Fees – Discrimination.....	22
Reimbursement of Childcare Costs – Family Care Assistance Program.....	23
Compassionate Travel Assistance.....	23
Right to Grieve – Paragraph 29(1) of the National Defence Act – Standing.....	25
Post Living Differential – Place of Residence – Geographic Area.....	25
Discrimination on the Basis of Marital and Family Status – Compassionate Posting.....	26
Dress Code Policies – Short Hair – Exemptions – Discrimination.....	27
Funding for the In Vitro Fertilization Medical Procedure – Quality of Life.....	27
Reimbursement of Dependant Relocation Costs – Integrated Relocation Pilot Project – Separate Mode of Transportation.....	28
Integrated Relocation Program Pilot Project – Liability of the Canadian Forces for the Acts or Omissions of Contractors – Available Remedies.....	28
Entitlement to Posting Allowance – Negligent Misrepresentation.....	29
Entitlement to Relocation Benefits – Transfer from Reserve to Regular Force.....	30
A Case before the Federal Court.....	31
Appendices.....	32
Financial Table.....	33
Board Member Biographies.....	35
Contact Us.....	39

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

Every year can offer an organization some form of milestone. Last year's was an operational strategy, the implementation of which placed the Board firmly on the path toward a steady-state operation. 2004's milestone, I am extremely pleased to report, is that it was the Canadian Forces Grievance Board's most productive year to date.

Setting us on this course was, for the most part, due to certain key initiatives that were on-going throughout the year, namely: continued investment in our employees, re-engineering our internal grievance process, and building upon a body of knowledge and precedents.

The expertise essential to the review, analysis and understanding of grievances has largely been developed internally. Over the past year there was continued emphasis placed on broadening the knowledge and the expertise of Board Members and staff. For example, employees underwent training to learn more about administrative law in the military context and effective writing. Learning events, specialized training, workshops, and fostering team work and exchanges were also key components of the year's success.

A significant body of precedents accumulated over the years is also allowing us to leverage our organizational knowledge: it has helped improve the consistency of our recommendations and has been instrumental in speeding up the review process. It will undoubtedly, over time, improve the timeliness of our recommendations.

Our ultimate objective is of course to render fair and impartial findings and recommendations in a timely manner. However, the grievance system can also serve to highlight issues that are seen by Canadian Forces members as dissatisfiers and reflected in recurrent grievances. Thus a deficient policy, or one that is misunderstood, and which may have an impact on morale, can be identified and rectified. The Board feels a special responsibility to highlight these issues of widespread concern and to recommend remedial action where justified. Looking at the root cause of recurring grievances allows us to offer recommendations formulated to initiate positive change at the organizational level within the Canadian Forces.



DIANE LAURIN
Chairperson

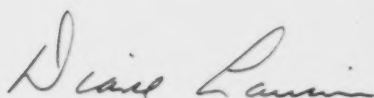
Identifying inequities has resulted in, for the most part, a positive and in some cases pro-active, response from the Chief of the Defence Staff, serving as tangible proof of the Board's value to administrative military justice. We will continue to seek feedback from the Canadian Forces on initiatives they have undertaken as a result of our recommendations. It is a valuable measure of our work and testament to the difference we are making.

As I mentioned earlier, this has been our most productive year to date. However, we have not met the goals of our 2003 operational plan, primarily due to a shortage of Board Members. Achieving a steady-state of operations remains our number one objective; while expediency is one of our goals, it cannot be at the expense of a thorough and fair process.

Henry Ford once remarked, "Coming together is a beginning, staying together is progress, and working together is success." In my years with the Board, I have seen this organization come together and have experienced the remarkable ties that bind the Board's talented and dedicated team to its work. We strongly believe in what we do. Today, I can report with confidence on the remarkable results that demonstrate we are carrying out our mandated role as an impartial, fair and independent reviewer of certain types of grievances. I believe the quality of our findings and recommendations is excellent and I am gratified by the positive response we have received in this regard.

Throughout the course of our work, the Board has established a very good working relationship with the Canadian Forces and the Department of National Defence. We intend to continue to foster open and productive dialogue with the grievance process' key players and stakeholders, and we have experienced an excellent collaboration with the office of the Chief of the Defence Staff and the Vice Chief of the Defence Staff.

While we may not have always been in agreement with some issues, it is always understood that our ultimate goal is to have a fair and impartial process that serves justice and works towards the betterment of working conditions and morale in the Canadian Forces.



I

MISSION

To review grievances, in order to render fair and impartial findings and recommendations in a timely and informal manner to the Chief of the Defence Staff and the grievor.

VISION

The Board's grievance review skills and expertise will be recognized through the quality of its findings and recommendations.

This will be realized when:

- The principles of integrity and fairness guiding the Board create a climate of confidence in members of the Canadian Forces;
- Members of the Canadian Forces are confident that the Board's findings and recommendations are objective, timely, fair and impartial;
- The work of the Board has a positive impact on the conditions of work for military personnel and contributes to a better understanding and application of regulations, policies, and guidelines;
- Other public agencies, in Canada and abroad, consult the Board regarding their own grievance management and review processes.

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

WHO WE ARE

OUR ORIGINS

The Canadian Forces Grievance Board is an administrative tribunal with quasi-judicial powers. Its mandate is to review grievances referred to it by the Chief of the Defence Staff (CDS), in accordance with the *National Defence Act* (NDA) and Chapter 7 of the *Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces* (QR&O), and to subsequently provide its findings and recommendations to both the CDS and the grievor.

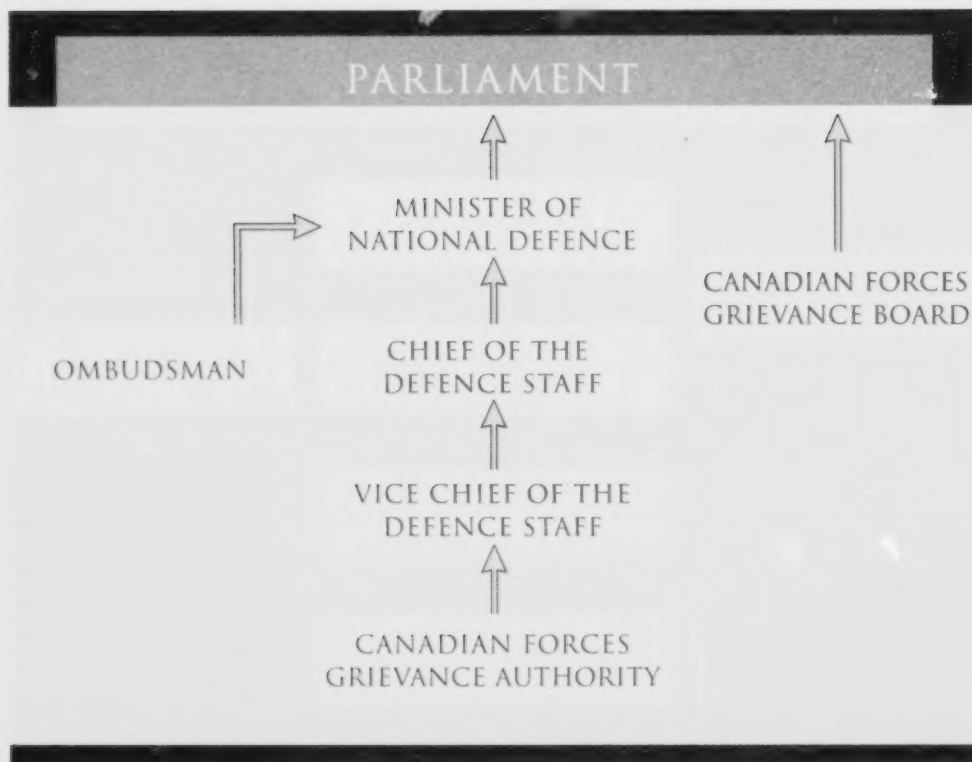
In the early nineties, a number of studies and working groups, internal to the Canadian Forces, were initiated to help identify and propose solutions for inequities that existed with the military's complaint resolution methods. A series of recommendations ensued, including those put forth by the Doshen Report¹, that were aimed at modernizing the system as a whole. In 1996, the Armed Forces Council ordered a streamlined grievance system be developed and in 1997, the Minister of National Defence (MND) submitted his *Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces*². This particular report included two recommendations relating to the grievance system: the removal of the Minister as final arbiter and the creation of an independent review board.

As a result of these and other studies and inquiries, including the Special Advisory Group and the Somalia Commission of Inquiry, the Canadian Forces Grievance Board was created on March 1, 2000, in accordance with amendments made to the *National Defence Act* in 1998. The amendments focused on simplifying and improving the timeliness of the grievance process and the Board received its regulatory authority and officially began operations on June 15, 2000.

¹ BGen (ret'd) L.T. Doshen, *A Report on the Study of Mechanisms of Voice/Complaint Resolution in the Canadian Armed Forces*, November 1995.

² The Honourable Douglas M. Young, 25 March 1997.

CFGB REPORTING TO PARLIAMENT



CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

A UNIQUE ROLE

The Board is the first and only civilian body in the world that reviews military grievances. In its role as an administrative tribunal, it conducts objective, transparent and independent reviews of grievances, with due respect to fairness and equity for each member of the Canadian Forces (CF), regardless of rank or position. It ensures that the rights of military personnel are considered fairly throughout the process and that the Board's own Members act in the best interest of the parties concerned. Ultimately, it is part of the Board's long-term objective to contribute to the improved working conditions for CF members, have a positive effect on morale, and to instil confidence in the effectiveness of the improved grievance process.

As an administrative tribunal, the Board enjoys an independence from the Department of National Defence (DND), which has overall responsibility for the policy area in which it operates. The Board consists of Governor in Council appointees, who decide, alone or in panel, on any given case. Board Members are responsible to review grievances and issue findings and recommendations to the Chief of the Defence Staff.

The Board has quasi-judicial powers: it can summon civilian or military witnesses, and compel them to give oral or written evidence³. Any hearings by the Board would normally be held in private, unless the Chairperson deems that a public hearing would benefit the participants and would serve in the public's interest.⁴

Under the NDA, the Governor in Council may appoint to the Board a full-time Chairperson, at least one full-time Vice-Chairperson, one part-time Vice-Chairperson, and any other Members, full- or part-time, needed to carry out its functions. Appointments may be for up to four years and may be renewed; Members may be removed by the Governor in Council for cause.

THE BOARD'S GRIEVANCE PROCESS

The following is the two-tiered CF grievance process. CF members cannot submit a grievance to the Board directly; they are required to submit their grievances to their commanding officer first. The first adjudication level is with the Initial Authority. If the grievor is not satisfied with the decision rendered there, he or she may submit the grievance through their Commanding Officer to the CDS for review.

All grievances referred to the Board are reviewed to ensure they have been properly referred in accordance with the provisions of Chapter 7.12 of the QR&O and subsection of 29.12(1) of the NDA, and that the Initial Authority decision has been included. The Board also makes certain that the basic information and documentation are included with the grievance file and subsequently discloses the file to the grievor. The Board will also invite the grievor to submit additional comments concerning the case.

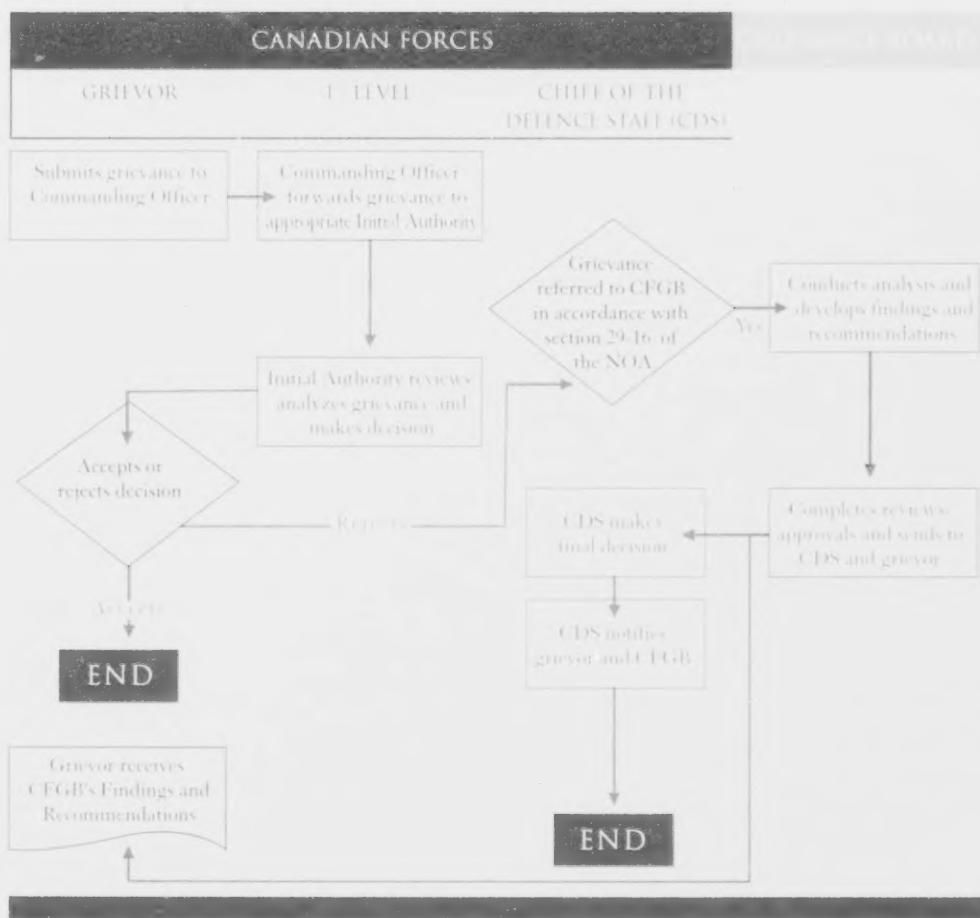
Once a grievance file has been thoroughly reviewed by the Board Member(s) assigned to the grievance file, the Board Member(s) make their findings and provide recommendations to the CDS, who is the final authority. Although not bound by the Board's findings and recommendations, if the CDS does not act on a finding or recommendation, he is statutorily obliged to provide reasons for not doing so.

³ *National Defence Act*, Sec. 29.21

⁴ *Ibid.*, Sec. 29.26(2).

CANADIAN FORCES GRIEVANCE PROCESS

Including CFGB - High Level Overview*



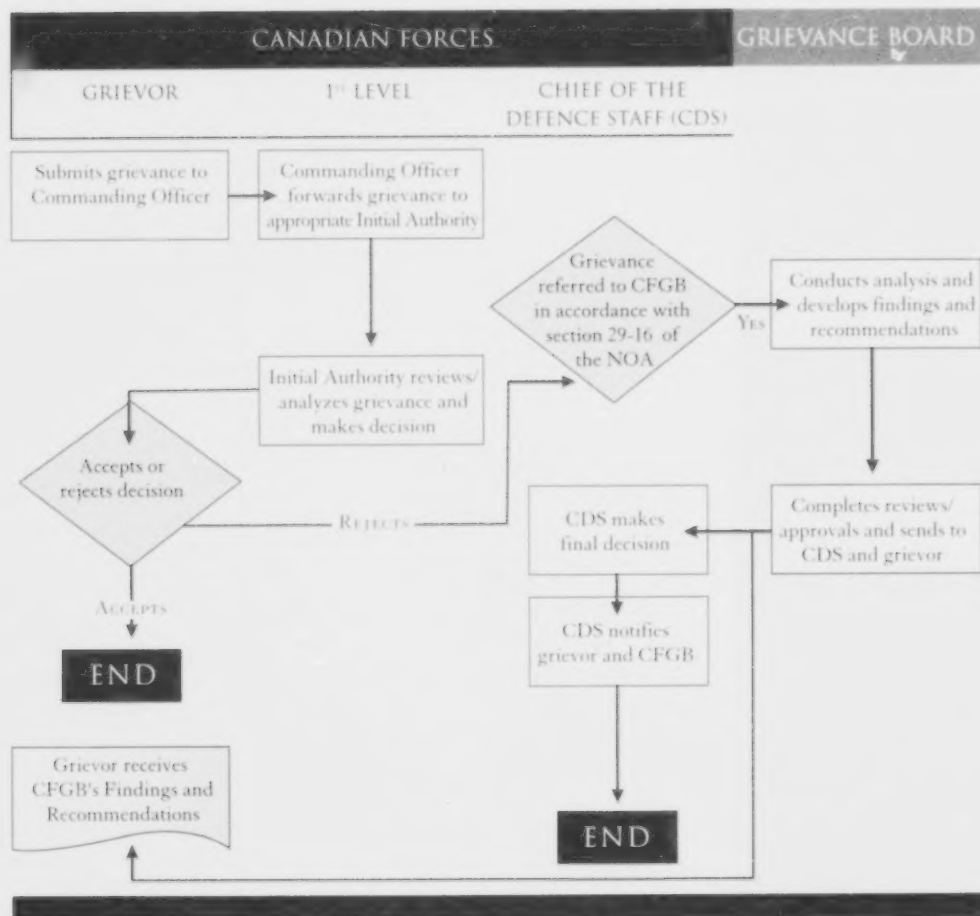
*CF Grievance Process is subject to change without notice. CFGB is a confidential body.

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

CANADIAN FORCES GRIEVANCE PROCESS

Including CFGB - High Level Overview*



**CF Grievance Process as it applies to grievance cases referred to CFGB as per Chapter 7.12 of the QRCO.*

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

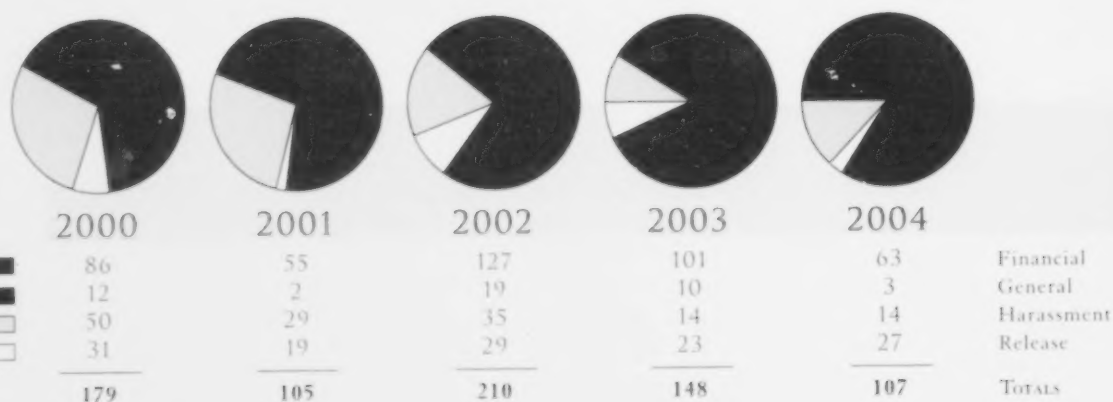
If the grievor is not satisfied with the decision rendered by the CDS, he or she may pursue a judicial review before the Federal Court. Depending on the type of grievance, the grievor may also pursue other avenues, such as the Canadian Human Rights Commission, the Privacy Commissioner, Access to Information Commissioner or the Official Languages Commissioner.

GRIEVANCES THAT COME TO THE BOARD

Table I provides an overview of the general categories of grievances that the Board has received over the past five years. Financial issues continue to dominate the caseload, averaging 57% over five years while the percentage of harassment cases referred to the Board has declined since 2000, down from 28% to 13% in 2004.

TABLE I

Distribution by year received at the Board



DIFFERENTIATING OUR ROLE

In 2004, the Board continued to tackle the major challenge it has faced since 2000, which is to ensure members of the CF understand the Board's role within the military grievance system and its relationship to other administrative bodies, such as the Canadian Forces Grievance Authority (CFGAs), and the Office of the Ombudsman.

One significant difference between the Board and the Ombudsman's Office is that a member of the CF must first submit a grievance (in matters that are subject to the grievance process) before he or she submits a complaint to the Ombudsman. That is, he or she must usually exhaust the grievance recourse(s) available to them before approaching the Ombudsman.

A grievance is submitted pursuant to the provisions of the *National Defence Act* and regulations, whereas a complaint to the Ombudsman is submitted in accordance with provisions of a Ministerial Directive and a Defence Administrative Order and Directive (DAOD). Further, the authority of the Board and the CDS to review and decide a grievance is derived from the NDA, whereas the Ombudsman's authority is found entirely within Ministerial Directives.

CHAPTER 7.12 (QR&O) - REFERRAL TO GRIEVANCE BOARD

- (1) The Chief of the Defence Staff shall refer to the Grievance Board any grievance relating to the following matters:
 - (a) administrative action resulting in the forfeiture of, or deductions from, pay and allowances, reversion to a lower rank or release from the Canadian Forces;
 - (b) the application or interpretation of Canadian Forces policies relating to expression of personal opinions, political activities and candidature for office, civil employment, conflict of interest and post-employment compliance measures, harassment or racist conduct;
 - (c) pay, allowances and other financial benefits; and
 - (d) the entitlement to medical care or dental treatment.
- (2) The Chief of the Defence Staff shall refer every grievance concerning a decision or an act of the Chief of the Defence Staff in respect of a particular officer or non-commissioned member to the Grievance Board for its findings and recommendations.

(G) (P.C. 2000-863 of 8 June 2000 effective 15 June 2000)

SECTION 29.12(1) *NATIONAL DEFENCE ACT*

The Chief of the Defence Staff may refer any other grievance to the Grievance Board.

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

While the Board must deal with all grievances submitted to it, the Office of the Ombudsman may refuse to deal with a complaint. However, the Ombudsman can intervene in grievable matters if he considers there are compelling reasons to do so, such as: "access to a complaint mechanism will cause undue hardship to a complainant; the complaint raises systemic issues; or the complainant and the competent authority agree to refer the complaint to the Ombudsman."²

The Board only has jurisdiction over grievances lodged by current members of the CF, whereas the Ombudsman can deal with complaints brought forward by a number of parties, including former members of the CF, current or former employees of DND, and members of their immediate families.

And finally, the Board forwards its findings and recommendations to the CDS, whereas the Ombudsman forwards his reports on complaints to the competent DND or CF authority.

REACHING OUT

In 2004, the Board decided to step up its efforts in implementing its external communications strategy, developed to better inform Board stakeholders about its role within the grievance review process. To this end, a series of presentations and visits took place over the course of the year.

For example, the Chairperson met with several key players within DND and the CF — the new Minister of National Defence (appointed in June 2004), the CDS and the new Vice Chief of the Defence Staff (VCDS) (appointed in September 2004) — bringing all three up to date on the Board's *raison d'être*, contribution and progress.

The Chairperson also gave presentations in the fall to the Military Law Section of the Canadian Bar Association and the Armed Forces Council, and participated in a field study exercise organized by the National Security Studies Course at the Canadian Forces College. It involved visits to the North American Aerospace Defence Command (NORAD), the United Nations (UN) and the Pentagon, and included exposure to planning sessions on military strategies, diplomatic perspectives and international defence issues. But perhaps the real benefit of this event was the opportunity for the Chairperson to meet with key senior military officials and exchange on the military culture and operations.

Other outreach activities in 2004 included a presentation by the Director, Grievance Analysis and Operations, to the investigative staff from the Office of the Ombudsman. To further their training and understanding of military culture, the Operations Sector attended a one day session at the Canadian Forces Leadership and Recruit School in Saint-Jean, Quebec. This afforded an opportunity for both organizations to learn from one another and share views on issues of mutual concern.

The Board will continue to actively pursue opportunities to reach out to its stakeholders. It is becoming better known within DND and the CF, but it must continue raising its profile through better communications. The aim of its outreach is to demonstrate that the Board does make a difference to grievors and non-grievors alike in the CF and to help dispel some of the confusion about its role in contrast to those of other oversight mechanisms.

² Ministerial Directives for Office of the Ombudsman, Sec. 13(2)

PRIVACY MATTERS TO US

In the summer of 2004, the Office of the Privacy Commissioner conducted a review of the Board's practices in the handling of personal information. The purpose of the review was to understand how the Board manages its personal information holdings, to assess its compliance with Sections 4 through 8 of the *Privacy Act*, and to provide guidance and education on matters of privacy. This is particularly critical with small institutions, and moreover with organizations such as administrative tribunals.

The practices in the collection and use of personal holdings were studied, as were the Board's public listings in *Info Source*, contracting activities, staff awareness of their rights and obligations under the *Act*, and security issues surrounding the handling and electronic transmission of information.

The final report was released in July and confirmed the Board's high level of compliance with the *Privacy Act* and its fair information principles. The review found no instances of the personal information of CF members being used by the Board for purposes other than those for which it was collected.

For the Board, this means CF members can have confidence in the Board's practices in the collection and use of their personal information, a critical component in a grievance review.

2004 OPERATIONAL HIGHLIGHTS

CONSOLIDATING KNOWLEDGE AND GAINING GROUND

Over the past four and a half years, the Canadian Forces Grievance Board has been building on its expertise and body of knowledge. Now with some history behind it, it is better equipped to assess its workflow and conduct its business more efficiently. For example, each year has seen the Board steadily increase its production and closure rate. In 2004, it completed more cases than it received for that period, making it the most productive year to date. This increase in the number of cases completed results from a number of process changes introduced to increase efficiency; the talent and dedication of the Board's employees and Members have also been major factors.

An ongoing activity at the Board has been to build on its knowledge management; over the year, a database of Board recommendations and CDS decisions was finalized and a reporting model was developed that produces analyses on the internal precedents the Board has accumulated. Reinforcing our knowledge using the information that has been input into the Board's Case Management and Time Tracking System (CMTTS) and the application of that knowledge is also critical to the Board's effectiveness. The use of the model increases efficiency by identifying similar cases occurring under similar circumstances, which improves the consistency and timeliness of the Board's findings and recommendations.

This year also saw the Board consolidate its review of the decisions made by the Chief of the Defence Staff, thereby enabling it to consider the impact of these decisions on future cases. The Board has been made aware of several circumstances in which the findings and recommendations it presented have or will be used as an instrument to promote and justify changes to certain Treasury Board or CF policies. In fact, the Board has been openly encouraged by key players, such as the Standing Committee on

National Defence and Veterans Affairs (SCNDVA), to look beyond the individual grievance to recommend policy, regulatory or broader ameliorative change, when justified.

VALUING OUR RESOURCES

The Board is necessarily a knowledge-based organization because it requires specialized expertise to review grievances in a military context. As a result, employees are its key resource, most notably in operations. In 2003–04, it developed a staffing strategy to ensure that it had a sufficient number of qualified human resources to fulfil its mandate.

The Board nurtures in-house expertise through mentoring and training programs, learning frameworks for professional development, and a variety of knowledge-sharing activities for its staff and Members. The Board recognizes that it has to sensitize its employees to the military culture and to this end organized a series of exchanges with key stakeholders throughout the year. As Board Members and employees learn more about the CF and its environment, they can bring a more informed perspective to their work.

The year also saw the Board being approached by interested parties to learn more about the organization's grievance review process, its knowledge management practices and CMTTS. It has played host to, as well as participated in, a number of external meetings, consultations and demonstrations, in an effort to exchange and share best practices. The Board will continue in its commitment to learning. It recognizes that skills enhancement and keeping abreast of developments in its field are key to its success as an organization, as well as an investment in its future.

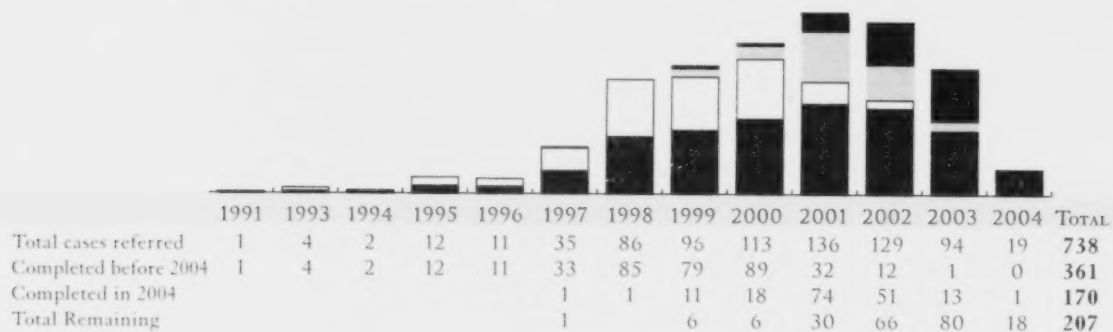
LIGHTENING OUR CASELOAD

In its first fiscal year of operations, the Board inherited a backlog of 177 cases from the former CF grievance system¹. Over the years, the Board continued to receive grievances predating 2000 for a total number of 291, of which 280 have now been completed. This backlog, coupled with the additional cases it received each year (100–150) has made attaining a steady state difficult. In August 2003, the Board submitted to the Minister of National Defence an operational plan that it developed in consultation with the CF. The sole objective of the plan was to deal with the inventory of cases that the Board had received on or before December 31, 2003, and these files constituted the bulk of the Board's work for 2004. In line with the plan, the Board undertook to streamline its internal processes, much of which was implemented over the course of the year.

In 2004, the Board began with an inventory of 274 active cases; it made 282 recommendations and 473 findings related to 170 grievance cases, up from 127 cases in 2003. **Table II** shows how many files are left for the Board to review, along with the date the grievance was filed with the CF. As of December 31st 2004, 78% of all backlog cases were completed as part of the 2003 operational plan.

¹ Grievances filed prior to the 1998 amendments to the NDA, but which came into force on June 15, 2000.

TABLE II

Caseload Status by Year Grievance Filed as of December 31, 2004

BOARD VACANCIES

To reduce the backlog and keep up with current grievance files posed a significant challenge to the Board throughout 2004, given that it never fully achieved a key condition of its 2003 operational plan — the appointment of additional Board Members by the Governor in Council. Only the one position of Vice-Chairperson, full time, was filled in December and this after a year and a half vacancy, during which the Chairperson performed the duties incumbent to both positions.

Staffing these positions is outside of the Board's control, and the remaining vacancies continue to represent a resource deficit for the organization's operations. As a result, the Board's original 2003 operational plan deadline of December 2004 has been moved to summer 2005. Nevertheless, it is a testament to the teamwork between employees and Members presently at the Board that production for 2004 was as successful as it was.

OVERVIEW OF CDS DECISIONS

In 2004, the CDS provided decisions on 187 grievances. For the most part, the CDS partially or fully endorsed the Board's recommendations, disagreeing with the Board in 28 of his decisions. The Board is not bound by previous CDS decisions in rendering its findings and recommendations, however, they are obviously given great weight. There is a subjective element in the determination of grievances given that they sometimes deal with the application of policies to specific situations.

While the CDS does provide decisions in relation to Board recommendations that will have an immediate relief for the grievor, the Board also makes recommendations whose effects will not be seen in the short term because they will involve changes in regulations, directives and policies.

TABLE III
CDS decisions rendered in 2004

CDS DECISIONS RENDERED IN 2004				
CFGB FINDINGS AND RECOMMENDATIONS (F&R)		CDS fully and partially endorses CFGB's F&R	Case withdrawn at CDS Level	CDS disagrees with CFGB's F&R
Upheld & Partially Upheld	81	60	1	20
Denied	101	93		8
Withdrawn	2	2		
Not Grievable	1	1		
No Standing*	1	1		
Mediation	1	1		
Total	187	158	1	28

*No standing – Party does not have the right to make a legal claim or seek judicial enforcement of a duty or right (e.g., a non-member of the CF)

BALANCING FAIRNESS AND EXPEDIENCY

The *National Defence Act* mandates the Board to conduct its reviews expeditiously, yet fairly, to ensure the equitable treatment of all parties concerned. To the best of the Board's knowledge, all stakeholders in the process are striving to resolve grievances within the one year time limit proposed by the former Chief Justice of the Supreme Court of Canada, Antonio Lamer, in his 2003 report¹. However, the Board stands by the principle that a fair review must take precedence over expediency and is always mindful that factors outside of its control can affect its operations. Fortunately, as the past few years have shown, these objectives are not mutually exclusive.

Table IV shows an overview of the Board's workload to date, from 2000 to 2004. The closure rate for the year 2002 was reflective of the Board's challenge with regard to production, but in 2003 productivity increased, and in 2004, the Board reached a closure rate (# cases completed / # cases received) exceeding that of any previous year. By the end of the 2005–06 fiscal year, the Board is expected to reach a one-to-one closure rate.

¹ The Right Honourable Antonio Lamer, *The First Independent Review by the Right Honourable Antonio Lamer, P.C., C.C., C.D. of the provisions and operation of Bill C-25, An Act to amend the National Defence Act and to make consequential amendments to other Acts, as required under section 96 of Statutes of Canada 1998, c.35, 2003.*

TABLE III
CDS decisions rendered in 2004

CDS DECISIONS RENDERED IN 2004				
CFGB FINDINGS AND RECOMMENDATIONS (F&R)		CDS fully and partially endorses CFGB's F&R	Case withdrawn at CDS Level	CDS disagrees with CFGB's F&R
Upheld & Partially Upheld	81	60	1	20
Denied	101	94		8
Withdrawn	2	2		
Not Grievable	1	1		
No Standing*	1	1		
Mediation	1	1		
Total	187	158	1	28

*No standing: Party does not have the right to make a final's claim or seek redress or intervention of a court of right (i.e., a court of law) of the CF's.

BALANCING FAIRNESS AND EXPEDIENCY

The *National Defence Act* mandates the Board to conduct its reviews expeditiously, yet fairly, to ensure the equitable treatment of all parties concerned. To the best of the Board's knowledge, all stakeholders in the process are striving to resolve grievances within the one-year time limit proposed by the former Chief Justice of the Supreme Court of Canada, Antonio Lamer, in his 2003 report. However, the Board stands by the principle that a fair review must take precedence over expediency, and is always mindful that factors outside of its control can affect its operations. Fortunately, as the past few years have shown, these objectives are not mutually exclusive.

Table IV shows an increase in the Board's workload from 2000 to 2004. The closure rate for the year 2002 was reflective of the Board's challenges with regard to production, but in 2003 production increased, and in 2004, the Board reached a closure rate of cases completed. * Cases remained exceeding that of any previous year. By the end of the 2004 fiscal year, the Board was expected to reach a one-to-one closure rate.

The Right Honourable Antonio Lamer, *Chief Justice of the Supreme Court of Canada*, in the *Report of the Honorable Justice J. C. F. D. (Chief Justice of the Supreme Court of Canada) on the Review of the National Defence Act*, 2003, p. 10. The Board's workload was 1,000 cases in 2000, 1,100 in 2001, 1,200 in 2002, 1,300 in 2003, and 1,400 in 2004.

TABLE IV

CFGB WORKLOAD OVERVIEW	2000	2001	2002	2003	2004
# of cases in process at beginning of the period	0	165	170	255	274
# of cases received for the period	179	105	210	148	107
# of cases completed for the period	14	100	120	127	170
# of cases returned to DGC TGA for re-evaluation	0	0	-5	-2	-4
# of cases remaining in the process at the end of the period	165	170	255	274	207
Closure rate (# cases completed ÷ # cases received)	0.07	0.95	0.58	0.86	1.65

Note: A common methodology developed with the DGC TGA in 2001 entailed adjustments with regard to reporting on grievances/grievance statistics from previous years; may not be exactly comparable with the current data. For example, at end of fiscal year 2002/2003, 2nd grievances submitted at the Board, and at that time certain grievances involving a number of issues were discounted for separately. Today, all issues from the same grievor are considered a single grievance.

MANAGING FOR RESULTS

The Canadian Forces Grievance Board has to deliver on a challenging and unique mandate, namely the fair and expeditious review of military grievances. The efforts required to achieve its key results demand that sound management practices are in place to support it in this role. This includes ensuring that the Board has the tools necessary to measure, monitor, evaluate and report on its performance results at many levels.

Acquiring the proper management tools to achieve this has been in development for some time. Throughout 2004, for example, the Board did considerable work to refine and finalize its Results Based Management Accountability Framework (RMAF), which is now aligned and linked to its Management Resources and Results Structure. This Framework includes the Board's governance structure, its Results Chain and a performance measurement and reporting strategy, all of which are aligned with the Board's strategic outcomes, as well as the enabling activities that support the Board's main activity and purpose. It also spells out the performance indicators and the ways in which relevant information on results will be gathered to assess organizational performance.

AN EFFECTIVE MANAGEMENT TOOL

Case Management and Time Tracking System

The Board's main activity is to review grievances and issue findings and recommendations. At the heart of its operations is the Case Management and Time Tracking System (CMTTS), a system that serves a double purpose. As a management tool it provides timely results based performance information and enables the organization to promptly measure its effectiveness and productivity. For example, a work flow of tasks gives the progression on grievance files, including the projected completion of a grievance

TABLE IV

CEGB WORKLOAD OVERVIEW	2000	2001	2002	2003	2004
# of cases in process at beginning of the period	0	165	170	255	274
# of cases received for the period	179	105	210	148	107
# of cases completed for the period	14	100	120	127	170
# of cases returned to DGCFGA for re-evaluation	0	0	-5	-2	-4
# of cases remaining in the process at the end of the period	165	170	255	274	207
Closure rate [# cases completed / # cases received]	0.07	0.95	0.58	0.86	1.65

Note: A common methodology developed with the DGCFGA in 2003 entailed adjustments with regard to reporting on grievances; grievance statistics from previous years may not be exactly comparable with the current data. For example, at end of fiscal year 2002-2003, 261 grievances remained at the Board, and at that time certain grievances covering a number of issues were accounted for separately. Today all issues from the same grievor are considered a single grievance.

MANAGING FOR RESULTS

The Canadian Forces Grievance Board has to deliver on a challenging and unique mandate, namely the fair and expeditious review of military grievances. The efforts required to achieve its key results demand that sound management practices are in place to support it in this role. This includes ensuring that the Board has the tools necessary to measure, monitor, evaluate and report on its performance results at many levels.

Acquiring the proper management tools to achieve this has been in development for some time. Throughout 2004, for example, the Board did considerable work to refine and finalize its Results Based Management Accountability Framework (RMAF), which is now aligned and linked to its Management Resources and Results Structure. This Framework includes the Board's governance structure, its Results Chain and a performance measurement and reporting strategy, all of which are aligned with the Board's strategic outcomes, as well as the enabling activities that support the Board's main activity and purpose. It also spells out the performance indicators and the ways in which relevant information on results will be gathered to assess organizational performance.

AN EFFECTIVE MANAGEMENT TOOL

Case Management and Time Tracking System

The Board's main activity is to review grievances and issue findings and recommendations. At the heart of its operations is the Case Management and Time Tracking System (CMTTS), a system that serves a double purpose. As a management tool it provides timely results based performance information and enables the organization to promptly measure its effectiveness and productivity. For example, a work flow of tasks gives the progression on grievance files, including the projected completion of a grievance

file, and the time spent on a file at each step of the grievance review process. At any point in time, management and statistical reports can be obtained on all facets of operations to be used for decision making. In the near future, the system will allow the Board to capture the resources, both human and financial, associated with the process.

The beauty of this system is that it is also a critical tool for creating, managing and leveraging knowledge. It enables employees to access case-related information, search a database for precedents, e.g. Board findings and recommendations, CDS decisions and case summaries, as well as conduct impact analyses of decisions rendered by the CDS.

BEYOND THE SYSTEM

Employee Performance Management System

In 2004, the Board piloted its Employee Performance Management System (EPMS) developed in consultation with employees and union representatives. Considerable work has been done with regard to performance and standards, as well as competencies. However, some adjustments will have to be done in order to better align individual work to organizational objectives and harmonize the EPMS with the performance and results-based approach implemented by the Board.

CONCLUSION

Efforts that the Board has applied throughout the years with regard to the grievance process, staff management and operations, have yielded many benefits, including improved efficiency on several levels and increased productivity. Furthermore, the quality and consistency behind our findings and recommendations has been maintained throughout and will continue to be a priority for the Board.

The organization's periodic performance review, as well as the examination of its processes, procedures and management practices, will allow the Board to maintain its steady pace. In an ever-changing environment, it is imperative that the Board support this approach and it is our intention to do just that.

II

The grievance system is, to some degree, a barometer of current issues of concern to members of the CF. Several recurring grievances on the same issue may indicate a poor policy, the unfair application of a policy or a misunderstood policy. In some cases, the underlying law or regulation may be out of date or otherwise unfair.

The Board feels a particular obligation to identify issues of widespread concern which may well have implications for morale for members of the military, and where appropriate, provide recommendations for remedial action to the CDS.

The following section sets out five issues which have attracted numerous grievances, prompting the Board to recommend policy and legislation changes.

A sampling of grievance cases follows.

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

NOTABLE GRIEVANCE ISSUES

ACTING RANK/PAY

The issue of Acting Rank arises in grievances by members who have performed higher ranking duties without receiving compensation at that higher level. Members operationally deployed to locations outside Canada, such as Bosnia, have complained that they performed duties of higher ranked positions, yet they did not receive equivalent compensation. In settings that are not operational theatres, members who have filled in or replaced higher ranked members in the same unit as themselves for long periods have complained about being paid less than those who would normally have filled the higher ranked positions. A third scenario leading to this type of grievance is the posting of a member to a position for which the required rank is one level above that held by the grievor.

In its findings submitted to the CDS, the Board stated that it is unfair to have members perform without receiving the pay associated with the rank of the position they fill. The CDS has in all instances responded positively by fully or partially upholding the grievances.

These grievances highlight the concerns of the Board in relation to those of the CDS. The Board has referred to equity, as well as to the spirit of the Standing Committee on National Defence and Veteran Affairs (SCNDVA) recommendation that members should immediately receive acting pay for work performed beyond their rank. Although the CDS has not disagreed with the application of the SCNDVA recommendation, he has pointed to several other principles that remain of importance to the CF. For instance, the CDS has said that granting an Acting Rank While So Employed (AWSE) promotion does not set aside the merit principle given that AWSE promotions are the product of qualifications, not merit. Furthermore, the CDS has found that once the appropriate CF authorities have determined that a particular rank level is required for a position, career management authorities cannot claim that a lower ranking member may fill the position. He has, nevertheless, also stated that filling a position at a higher level remains a privilege that does not automatically confer a right to higher pay.

In addition, the CDS does not accept the analogy between either the civil service or the RCMP and the CF, given that enrolment in the CF confers a very different status to a CF member than that of employment in either the civil service or the RCMP. The CDS has also commented on the system of pay in the CF to call attention to the fact that global pay already compensates a member for performing higher level duties exceptionally and for relatively short periods. The CDS concluded, that a member who performs higher ranking duties for more than 12 months should be entitled to a higher rate of pay. However, he has also found in favour of grievors who have acted for a lesser period.

Overall, the CDS has emphasized the CF value of fair play to say that many factors, including the current operational tempo of CF operations, are sufficient reasons to allow for greater flexibility in applying the current regulations governing Acting Rank/Pay.

The Board has issued findings and recommendations on this issue in several grievances. In response to the Board's systemic recommendation that the CDS clarify when exceptions to the Acting Rank policy should be granted, the CDS has ordered a review of the Acting Rank policy (which includes the AWSE policy). He also directed that certain grievors be granted the acting rank that they sought, even though they did not satisfy all of the criteria specified in CF policies. In these cases, the grievors lacked the formal training qualifications required for the rank of the positions that they filled temporarily.

POST LIVING DIFFERENTIAL FOR RESERVISTS

On June 8, 2000, under article 205.45 of the QR&O (now Compensation and Benefit Instructions for the Canadian Forces [CBI] 205.45), which took effect retroactively, to April 1, 2000, Treasury Board established a taxable benefit to stabilize the cost of living of CF members and their families when a posting required the member to move to a place of duty in Canada with above average living costs (Post Living Differential Area [PLDA]). The regulation was later revised to more accurately reflect the intentions of the CF. The first revision was authorized by Treasury Board on January 9, 2001, and took effect retroactively, on April 2, 2000.

As a general rule, the Post Living Differential (PLD) will be paid to a Regular Force (Reg F) member whose principal residence is located in a PLDA, regardless of whether the member's furniture and effects were moved to that location at public expense. For a member of the Reserve Force (Res F) (Classes B and C), the PLD is payable only if that member has been authorized to move furniture and effects to his or her place of duty at public expense.

Consequently, the Reservist serving on long-term Class B or C service already in a recognized PLDA in his or her home area and the one moved at public expense to a PLDA do not receive the same treatment. Whereas both have voluntarily chosen to serve in such an area, only the Reservist who chose to move to a PLDA for a period of Class B or C service is entitled to PLD, despite the fact it is not a service-imposed move. The result is that two Reservists can be working side by side on long-term callout but be treated differently. One will, and the other will not, receive PLD. This inequitable treatment has serious implications for morale.

The Board recently dealt with nine grievances about PLD for Reservists. In its findings and recommendations, the Board said that the current policy does not articulate why the two are treated differently in terms of PLD, nor is it self-evident why the Reservist serving on full-time duty in his or her home area should be disentitled to PLD. The Board found that this results in Reservists being treated unequally without cause.

The Board recommended that the regulation be amended to extend this benefit to all Reservists serving on a full-time basis in a PLDA. Furthermore, given the number of grievances before the Board on this issue, it recommended that immediate consideration be given to reviewing and revising CBI 205.45.

The CDS recently issued a series of decisions on this subject. As to the rationale behind the differential treatment, the CDS stated that a Reservist who accepts a voluntary callout in an area where they have

already chosen to reside does not experience the cost-of-living increase that a Reservist posted to a PLDA must contend with. He concluded that the current system compensates Reservists for costs in cases where the CF has required them to be in a higher cost area (the Reservist has the choice to accept or refuse, unlike the Regular Force member). He disagreed with the Board's conclusion that the current PLD regime treats Reservists unequally without cause and stated he was not prepared to accept the Board's recommendation that CBI 205.45 be amended.

SUBMARINE SPECIALTY ALLOWANCE

The Submarine Specialty Allowance (SUBSPA) is a separate monthly allowance, established in 1980, paid to submariners who are qualified to the level required by the CDS and serving on submarines. The governing regulations also permit payment of the allowance to members in some training situations and to shore-based qualified submariners but only to those in a specific number of designated positions, currently capped at 75 by Treasury Board. In 1980, the CF had only one class of submarines, the Oberon. In 1998, a second class, the Victoria, was added to the Canadian fleet. Submarine-qualified personnel working in shore-based positions in support of this new class were at a disadvantage in terms of the SUBSPA, as all available designations were already in use.

The practical result is that two submariners, equally qualified, performing the same tasks and working side by side, may be paid at a different rate, in that one may, and one may not, be in a designated position.

The Board has issued findings and recommendations in nine separate grievances, all dealing with entitlement to be paid the SUBSPA. Unfortunately, as a result of the explicit regulatory criteria, the Board has been unable to recommend to the CDS that he grant the SUBSPA to any of these grievors. However, the Board is very cognizant of the inherent unfairness and inequity of the current system and the negative effect which it must undoubtedly have on the morale of affected members.

Since 1998 when the major difficulties with the SUBSPA first arose, the CF has commissioned a minimum of three studies, one of which is now four years old. Grievances have been forthcoming since 1999. In addition, the issue of the SUBSPA has been referred to both the Chief of the Maritime Staff and the Assistant Deputy Minister (ADM) (Human Resources – Military) for study. To date, no changes have been made to correct the inequity.

The Board has expressed to the CDS that this lack of progress is unacceptable. The CF has admitted to understanding the concerns about the structure of the SUBSPA for numerous years and yet has not provided a solution. For the sake of equity between members and the morale of the submarine community, the Board has strongly encouraged the CDS to ensure that the issue of the SUBSPA be dealt with expeditiously.

In line with the findings of the Board, the CDS has consistently denied grievances related to entitlement to SUBSPA for those in shore-based, non designated positions. He has acknowledged that the current SUBSPA framework is a source of dissatisfaction for submariners and that more positions merit designation than the current cap allows. He has reported that a review of the SUBSPA system is actively under way but declined to make any changes to the current system until he has received the results of this review.

THE UNIVERSALITY OF SERVICE PRINCIPLE

Many grievances arise from the release of CF members whose medical condition has affected their ability to fulfil military duties. The types of medical condition that have led to releases and related grievances include coronary heart disease, diabetes, epilepsy, poorly functioning limbs and allergy.

The CF policy with respect to members with reduced ability to fulfil duties is much more stringent than that of the public service or private sector employers. The higher standards applied to CF members is based on the fact that an armed force must function effectively in combat.

Even though many members of the CF perform duties different from those of frontline combatants, their ability to function adequately within a given military occupation is only part of the CF requirement. The CF also requires that all CF members be able to perform any of the general military duties that may be required in the armed conflict environment. This requirement for CF members is called the universality of service principle.

The universality of service principle stems from two premises: first, whatever their trade or profession, CF members are soldiers first; and second, the duty of a member is to be ready to serve anytime, anywhere and under any conditions. This duty to perform applies universally to all members of the CF.¹⁸ The view that the CF can require its members to serve anytime, anywhere and under any conditions is based primarily on sections 31 and 33 of the *National Defence Act*. Section 33 imposes on Regular Force members the obligation to perform at all times any lawful duty. Sections 31 and 33 deal with the obligation of Reserve Force members to perform lawful duties when they are called out for an emergency. The combined effect of these provisions, according to court judgements, is that all CF members, Regular or Reserve Force, must meet the performance standards established for general military duties.

With the objective of ensuring that all CF members have the capacity to perform the general (universal) military duties, the CF has established performance and medical standards. These standards come into play at the recruiting stage and when a CF member has a medical condition affecting physical or mental abilities, CF medical authorities will assess the condition of a member and determine whether that person has medical employment limitations related to the performance standards for general military duties. If the member has limitations that prevent, or could prevent, their performing general military duties, CF authorities must decide whether they can stay in the CF.

Because the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) prohibits discrimination on the basis of disability, this Act has had an impact on CF policies related to the universality of service principle. Section 15 of the CHRA deals with discriminatory acts based on bona fide occupational requirements. In cases of termination of employment, subsection 15(2) of the CHRA requires an employer to establish that accommodation of a person whose disability placed a burden on the employer would cause undue hardship to the employer's operations. Subsection 15(9) of the CHRA, however, states that this requirement for justification of a bona fide occupational requirement "is subject to the principle of universality of service under which members of the Canadian Forces must ... perform any functions that they are required to perform."

¹⁸ Recent court decisions that apply these premises are *Irvine v. Canada (Canadian Armed Forces)*, [2003] F.C.J. No. 850 and *Irvine v. Canada*, [2005] No. 149.

Although subsection 15(9) of the CHRA limits the CF's obligation to demonstrate the undue hardship of accommodation, the CF policy permits accommodation of a member by delaying release for up to three years.

In its reviews of grievances related to the application of the universality of service principle, the Board has made findings about the propriety of the assessment of the medical employment limitations of CF members, about their claims that their medical employment limitations did not prevent them from performing the necessary duties, and about the adequacy of accommodation afforded them. The Board has supported most of the CF's assessments of medical employment limitations and the impact of the limitations on a member's capacity to fulfil duties. In some cases, the Board has found that the CF should have granted a longer period of accommodation.

The CDS has agreed with most of the Board's recommendations on these grievances. He has, nevertheless, disagreed with some of the Board's findings on the severity of the employment limitation assigned by the CF to the grievors' medical condition. The differing points of view have arisen from differing appreciations of the performance standards for general military duties and the impact the medical condition has on the performance of duties.

RECOVERY OF AN OVERPAYMENT – WRITE-OFF OF A DEBT

The Board has dealt with two cases in particular relating to pay rates where overpayments were made due to an error outside of the CF members' control.

One case was the result of a Force Reduction Program in 1992, whereby the grievor underwent a compulsory occupational transfer and was required to relinquish his appointment of Master Corporal. The grievor's pay was inadvertently administered under the wrong paragraph of QR&O 204.30, from 1992 to 2001. As a result the grievor was overpaid at the Master Corporal level over a four year period. The Board found that the grievor had provided no evidence of exceptional circumstances that would have allowed this debt to be written off.

In another case, the grievor, having remustered (change of occupation) from a Specialist I military occupation to a Standard military occupation, continued to be paid at the former rate, from October 1997 to September 2001. Despite numerous attempts on his part to have the matter corrected his pay record was finally reviewed and the overpayments were confirmed.

In both cases, the grievors were told by the CF that the overpayment must be recovered which in turn gave rise to their grievances. The Board found that the relevant legislation, subsection 155(3) of the *Financial Administration Act* and Article 203.04 of the QR&O with respect to the recovery of money by the Crown were clear: overpayments must be recovered by the CF if at all possible. Therefore, the Board recommended that the CDS deny the grievances.

In the first case, the Acting Chief of the Defence Staff (A/CDS) found that the grievor was not in a position to understand, nor could he or should he have understood the nature of a pay transaction. Pay rates are imposed and administered by a specialized body of information easily available to pay staff but the member is not always familiar with this information. The CF directed a compulsory change in the grievor's occupation, the QR&O did not provide a simple pay entitlement and the grievor was not in a position to question the decision of pay authorities. Consequently, the CF had a duty to advise

competently, accurately and completely. Applying the Policy on Deletion of Debts Due to the Crown, which provides for the remission of overpayments, the A/CDS found it unreasonable to collect the overpayments and considered the correct approach to be a submission to the Governor in Council to seek remission of the debt which arose from administrative error and without the grievor's knowledge.

This approach was also taken in the second grievance. The CDS partially upheld the grievance and concluded that there was no evidence of an order stating that the grievor had been remustered for inefficiency, as required by the applicable QR&O at the time. Therefore, the grievor had a vested right to pay. Although a CF member is responsible to ensure that his pay is correct, the CDS considered the change in the grievor's situation was initiated by the CF, and that the grievor did question the accuracy of his pay. Having relied on and been assured by the appropriate authorities that his pay was accurate, the grievor could not have known about the administrative error. Consequently, referring to the Policy on Deletion of Debts Due to the Crown, the CDS was satisfied that the "unreasonable to collect" criterion was met.

In both cases, the ADM (Fin CS) was directed to explore the feasibility of a submission to the Governor in Council through Treasury Board to seek remission of the debts. The ADM (Fin CS) was also directed to explore the feasibility of amending the NDA and the *Canadian Forces Superannuation Act* (CFSA) to adopt a standardized and comprehensive approach for authorities to deal with the recovery of overpayments.

A CASE SAMPLING

The following case summaries were chosen for this year's annual report according to their level of interest and relevancy for the readership. They are grievances for which the Board either submitted findings and recommendations to the Chief of the Defence Staff in 2004 or received his decision for that same period.

RELEASE – DRUG POSSESSION – APPROPRIATE RELEASE ITEM

The grievor was released under item 2(a) (Unsatisfactory Conduct) of the Table 2 QR&O 15.01, after pleading guilty to two charges of possession of a narcotic. An additional claim of trafficking was found to be unsubstantiated and resulted in no charges being laid. Nevertheless, the allegation of trafficking was relied on in release proceedings. The grievor initially objected to the release and denied any involvement in drug trafficking. He subsequently changed his position, requesting only that his release item be changed to permit future enrolment in the reserves.

The Board found that the allegation of trafficking was unreliable and ought not to have been considered by the Canadian Forces in determining the grievor's release, leaving only the conviction for two counts of possession of a narcotic on which to base the release. The Board found that an item 2(a) release was inappropriate in the circumstances of this case, considering the questionable reliability of the evidence uncovered by the CF National Investigation Service, the lack of prosecution on the trafficking charges and the grievor's consistent protestations on the trafficking allegations. The apparent weakness of the case for trafficking lent itself to a reconsideration of the release item, from 2(a), "Unsatisfactory Conduct," to 5(f), "Unsuitable for Further Service." Therefore, the Board recommended that the CDS uphold the grievance by changing the release item from 2(a) to 5(f).

The CDS concurred with the Board's recommendation, as he was satisfied that there was a doubt about the seriousness of the circumstances giving rise to the grievor's release and directed that the grievor's release item be changed from 2(a) to 5(f).

APPROPRIATENESS OF RELEASE – SUFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE REVIEW – AVAILABLE REMEDY

Shortly after the grievor enrolled in the Reserve Force, he was arrested by civilian police for allegedly carrying a concealed weapon in a public place and possessing a prohibited weapon. In addition, at the time of his arrest, he was dressed in uniform.

The CF investigated but concluded no military charges were to be laid. The grievor's unit noted a prior incident of the grievor wearing his uniform in public and expressed concern about the grievor's suitability to handle weapons. They also noted that training involving weapons handling was imminent. An Administrative Review Board (ARB) recommended that the grievor be released under item 5(f), "Unsuitable for Further Service." The commanding officer concurred and directed that the grievor be released. The grievor was not actually released until three years later, although he was not notified of this delay.

The Board found that the regulations and orders governing release of Reserve Force members were not followed, in that the grievor was not provided with either a recorded warning or counselling and probation prior to the notice of intent to Recommend Release. The Board found that the CF did not provide a sufficiently compelling reason for this omission. The Board also found that the evidence relied on by the ARB was incomplete and unsubstantiated and appeared to have come from personal knowledge of the ARB members. The Board also found that the ARB was not conducted in accordance with the principles of natural justice and procedural fairness, as a result of the lack of notice, disclosure and opportunity to make submissions. Finally, the Board found that the CF was responsible for the unreasonable delay in effecting the grievor's release. The Board recommended that the CDS uphold the grievance and order a new review and that the CDS refer the claim for compensation to the Director, Claims and Civil Litigation (DCCL), to consider compensation for the delay and inconvenience caused to the grievor on his release.

The CDS concurred and said that the ARB's findings and recommendations were not supported by sufficient evidence. The process followed did not respect the principles of procedural fairness. To provide redress, he directed that the release message be cancelled and that the grievor be returned to his original regiment and given training opportunities comparable with those of his peers. The CDS also agreed the case merited a review as a potential claim against the Crown and referred the matter to the DCCL.

TRANSFER FROM RESERVES TO REGULAR FORCE – MEANING OF "ENROL" – ENTITLEMENT TO RELOCATION BENEFITS ON RELEASE

In 1988, the grievor enrolled in the Reserve Force at Toronto, Ontario. Several years later, while studying in Kingston, he transferred to the Regular Force. The transfer process was carried out at the Canadian Forces Recruiting Centre in Kingston. In 2001, in anticipation of release, the grievor, now posted at Kingston, Ontario, applied to have his furniture and effects moved to his place of enrolment,

Toronto, Ontario. He was informed he was entitled to have his furniture and effects shipped only to his place of enrolment in the Regular Force, Kingston.

The Board noted that pursuant to section 24 of the *National Defence Act*, transfer, as an act of a legal nature, is different from enrolment, which is provided for in another provision of the *Act*, section 20. CF administrative practices provided for a similar process for transfers from the Reserve Force to the Regular Force and enrolment, in that both were carried out in recruiting centres. However, despite transfer from the Reserve Force to the Regular Force component, membership in the CF remains constant. The obligation to serve in a specific component changes, but there is no release from the obligation to serve. The Board determined that this was the key factor.

The Board found that the grievor enrolled in the CF at Toronto, Ontario, and was entitled, on release from the CF, to have his furniture and effects moved back to Toronto. The Board recommended that the CDS uphold the grievance. The Board also recommended that the CDS direct the appropriate authorities to modify administrative procedures and documents to ensure a clear differentiation between transfer and enrolment, in conformity with the *National Defence Act*.

The CDS agreed with the findings of the Board and granted the requested redress. He also stated that he had previously directed a review of enrolment documentation to remove ambiguity between the terms "transfer" and "enrol" and that he had been informed that that review was ongoing.

SAME-SEX PARTNER RELATIONSHIP – REFUSAL OF REIMBURSEMENT OF LEGAL FEES – DISCRIMINATION

The grievor had been reimbursed the full amount of legal fees associated with the purchase of a residence in 1995. The CF recovered one half of it, however, because the grievor had become co-owner of the residence with a partner of the same sex. Their relationship was not considered a common-law spousal relationship.

On December 17, 1996, the CF revised its policies with respect to granting benefits to its members in same-sex partner relationships. The CF change followed a similar change in Treasury Board policies related to members of the public service. These policy changes occurred subsequent to court decisions over the 1992 to 1995 period, covering discriminatory practices based on sexual orientation.

In January 1997, the grievor submitted a claim for reimbursement of the one-half of the legal fees that the CF had recovered. She was advised, however, that the new CF policy of December 17, 1996, was not retroactive, and she was not entitled to the reimbursement.

The Board found on the basis of all available documentation that the grievor's claim for full reimbursement was adversely affected by discrimination on the prohibited ground of sexual orientation. The Board found that the CF should take action to correct this unequal treatment and recommended that the CDS uphold the grievance by directing that the grievor receive that part of the benefit for reimbursement of legal fees that had originally been recovered.

The CDS agreed with the Board that the grievor was discriminated against but concluded that he did not have the authority to grant the redress and referred the case to the Director, Claims and Civil Litigation.

REIMBURSEMENT OF CHILDCARE COSTS – FAMILY CARE ASSISTANCE PROGRAM

The grievor was requesting reimbursement of costs she incurred in providing care for her minor child while she was deployed in Bosnia.

The Board concluded that the grievor was ineligible for benefits under the Family Care Assistance Program, as the program only became effective on April 1, 2000, following the events of this case, and it contains no provisions allowing for its retroactive application. The Board also concluded that the grievor failed to prove the *prima facie* existence of discrimination.

The Board did, however, recognize the unfairness of the situation. It recommended that the CDS ask the Minister of National Defence to exercise the discretionary authority accorded him under article 209.013 of the QR&O and grant the grievor reimbursement equivalent to the childcare costs she incurred during her qualification course and deployment in Bosnia.

The Acting CDS disagreed with the Board's conclusion that the circumstances justified the exercise of the discretionary powers accorded the Minister of National Defence under article 209.013 of the QR&O. He therefore declined to follow the Board's recommendation and denied the grievance. According to the Acting CDS, at the time the complainant was deployed, there were no circumstances similar to the situation covered by article 209.013 of the QR&O. Thus, this article did not provide for reimbursement of childcare costs incurred by a member of the CF.

COMPASSIONATE TRAVEL ASSISTANCE

Two cases of interest came to the Board in relation to the issue of Compassionate Travel Assistance (CTA). In the first case, in August 1999, the grievor was posted to the Northwest Territories. The following year, he was granted compassionate leave to visit his ailing father in the United States, who passed away shortly thereafter. The grievor sought reimbursement for his travel.

The previous regulation had allowed members serving at isolated posts to travel to the place of residence of the person who was critically ill or who had passed away, regardless of the location of that residence. In such instances, transportation costs were reimbursed for both member and spouse if the spouse accompanied the CF member on the journey. This benefit did not restrict travel to destinations within Canada, nor was it a taxable benefit. When article 209.51 of the QR&O concerning the CTA came into effect, on June 1, 2000 (replaced by Compensation and Benefit Instructions [CBI] 209.51, in September 2001), the previous regulation governing compassionate travel from an isolated post was repealed. The CTA, however, restricts travel to within Canadian borders and is a taxable benefit.

The Board recommended that the CDS uphold the grievance and initiate reimbursement of the grievor's transportation expenses, pursuant to QR&O paragraph 209.013(2). The Board also recommended that during the review of the CTA policy, consideration be given to expanding the CTA benefit to cover travel outside of Canada and to make the benefit non-taxable.

The CDS agreed in part with the Board's findings and recommendations. The CDS determined that the three conditions under QR&O (CBI) 209.013 were met:

- *Different, but not dissimilar, circumstances.* The grievor's circumstances were not dissimilar to those set in the CTA policy. He was granted compassionate leave as a result of the very serious illness of his father. His circumstances, however, were different in so far as he flew from Canada to the United States, where his presence was required, rather than to another location in Canada.
- *Consistency with the purpose of Chapter 209.* The main purpose of the CTA policy is to compensate CF members for transportation as a result of the serious illness or death of a family member. In the view of the CDS, compensating CF members who have family members living outside of Canada for the portion of their travel in Canada is consistent with this purpose. This is confirmed by the recent amendment to CBI 209.51.
- *Equitable in the circumstances.* In 1998, the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCNDVA) recommended that "a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur." The government accepted this recommendation, and the CTA policy came into effect in June 2000.

The CDS then recommended the exercise of the ministerial discretion to give the grievor the same treatment as provided for by the changes made to the CBI 209.51 regarding CTA, effective in May 2003, except with respect to the extent of the benefit that should be paid. The CDS was satisfied that the amended CBI 209.51 fulfilled the SCNDVA recommendation and addressed the Board's recommendation that consideration be given to expanding the benefit to cover travel outside Canada.

In the second case, the grievor was posted in western Canada, when his child passed away. The grievor and his wife wanted their child buried in the Atlantic region, where they were from. When they returned after the funeral, the grievor submitted receipts under CTA. His claim was not paid, because, he was told, it fell outside current CF regulations governing CTA.

The Board found that the grievor was granted compassionate leave, his son was "an immediate family member," and the presence of the grievor and his wife was required in the Atlantic region. The grievor was, therefore, entitled under subsection 209.51(3) of the CBI to receive CTA. The Board recommended that the CDS uphold the grievance.

The CDS disagreed with the Board's interpretation of subsection 209.51(3) of the CBI, specifying that the meaning of the phrase "where their presence is required" is not broad enough to cover the cost incurred by the grievor's and his wife's personal decision to bury their child at an alternative location. The CTA was not designed to cover costs associated with burials. The CDS denied the grievance.

RIGHT TO GRIEVE – PARAGRAPH 29(1) OF THE *NATIONAL DEFENCE ACT* – STANDING

The grievor sought compensation for the loss of employment income suffered by his spouse when the family had to move from one permanent married quarters (PMQ) to another on the same base.

The spouse ran a daycare facility from the first PMQ; however, the Board found that the grievor had not suffered a negative and personal impact due to the denial of compensation for his wife's loss of wages. Consequently, the Board concluded that the grievor did not have the "standing" to submit a grievance pursuant to paragraph 29(1) of the *National Defence Act* and recommended that the CDS deny the grievance. The Board also recommended that the CDS refer the matter, which constituted a claim by the grievor's spouse against the Crown, to the DCCL for consideration and decision.

Although the CDS agreed with the Board that the grievor's claim would best be treated as a claim against the Crown and denied the grievance, the CDS did not agree with the Board's finding on the issue of "standing." The CDS concluded that the decision by the CF to rationalize married quarters was clearly an administrative issue, best kept within the affairs of the CF. Moreover, the CDS took the position that the loss of income by the grievor's spouse would have had an effect on family income and consequently a negative effect on the grievor.

POST LIVING DIFFERENTIAL – PLACE OF RESIDENCE – GEOGRAPHIC AREA

The grievor contested the fact that his place of residence, the City of Blainville, did not fall into the geographic area of Montreal for the purpose of the Post Living Differential (PLD).

The CF's decision was based on a policy supposedly issued by the Treasury Board Secretariat, although the Board has never received confirmation of its existence, stipulating that the daily traveling time between residence and workplace shall not exceed 45 minutes. The average estimated time required by the grievor to cover the distance between Blainville and his place of duty in Montréal was 75 minutes during normal traveling times on weekday mornings.

The Board concluded that the grievor did not meet the criteria of article 205.45 of the QR&O, because his residence was not located in a Post Living Differential Area, which made him ineligible for PLD. The Board also concluded that the 45-minute rule should not be absolute and that the nature of the Greater Montreal Area warrants an exception to this rule. The Board also concluded that the cities of Pointe-Calumet, Ste-Marthe-sur-le-Lac or St-Eustache were no more justified in being included in the Montreal area for the purpose of PLD than the city of Blainville. In fact, the Board was convinced that residents of these cities traveling to work in downtown Montreal during peak hours were unable to cover the distance in less time than the grievor, who lived in Blainville. The Board accordingly recommended that the CDS support the grievance by placing the city of Blainville within the geographical boundaries of the Montreal area for the purpose of PLD.

The CDS denied the grievance. In his decision, he recognized that the travel time of 45 minutes was too variable, particularly within a major metropolitan area, to be a dominant factor. Nonetheless, the CDS was satisfied that the boundaries of the Montreal area for the purpose of PLD had been drawn with reference to the predominant factor, namely, the dominant physical characteristics within a reasonable radius of the major point of service in the Montreal area, subsequently taking into account the time factor and the location of the municipalities. The CDS found that the grievor's secondary arguments, namely, the average cost of a house in Blainville and the property tax rate compared with neighbouring cities, were elements used solely to determine eligibility for PLD and not the delineation of geographic areas. Finally, the CDS concluded that the inclusion of the city of Blainville in the Montreal urban community and the fact that the Blainville School Board was the same for certain municipalities included in the Montreal area were not factors affecting the boundaries of a geographic area for the purpose of PLD.

DISCRIMINATION ON THE BASIS OF MARITAL AND FAMILY STATUS – COMPASSIONATE POSTING

The grievor served in a military occupation that entailed her being called on to serve aboard ship. She was a single parent with no relatives in Nova Scotia, and she refused a posting at sea, as she needed to find adequate care for her child. The grievor requested compassionate posting or status, but the chain of command refused. The grievor was released from the CF for compassionate reasons 13 months after her request for compassionate status. In October 1998, the grievor submitted her grievance explaining that she felt she was unjustly released, having not been given a fair opportunity or sufficient time to find a solution to her situation. She sought financial compensation for the emotional hardship and financial difficulties she faced because of the loss of her job.

The Board supported the grievance and found that the grievor was the victim of discrimination. It concluded that the circumstances of her release constituted a *prima facie* case of discrimination on the basis of both marital and family status. It also found that the CF did not have an adequate defence: its actions were not based on a *bona fide* occupational requirement. More specifically, the CF chose not to accord compassionate leave to the grievor, an internal policy that was open to the grievor. The Board found that by choosing not to grant compassionate leave to the grievor, the CF chose not to accommodate her. The Board recommended that the CDS uphold the grievance and compensate the grievor.

The CDS found no *prima facie* case of discrimination. According to the CDS, the grievor's release was not related to her being a single parent; rather, the grievor's choice not to go to sea — and to breach her occupational requirements — caused her release. Even though the CF judged that it had no obligation to accommodate the grievor, the CDS found that the CF had accommodated the grievor during a period of two years, beginning with her pregnancy and ending with her release.

In determining that the CF was justified in refusing the grievor a compassionate posting, the CDS concentrated on the grievor's statements to the effect that she would simply not leave her child under the care of another. The CDS felt justified in not applying the compassionate leave, given that the grievor's statements meant that no solution, even a two-year time allotment of a compassionate posting or status, would suffice to resolve her situation. Therefore, because the grievor failed to meet the universality of service principle's requirements, the CDS disagreed with the Board's findings and recommendations and denied the grievance.

DRESS CODE POLICIES – SHORT HAIR – EXEMPTIONS – DISCRIMINATION

Early in 2000, the CF adopted a policy on Aboriginal hair dress by way of the Canadian Forces General Message (CANFORGEN) 126/98. The policy allowed Aboriginal CF members to wear long hair and braids if they so requested in writing and if they were in fact part of the Aboriginal community. Permission would be subject to operational and safety requirements. Later in 2000, the CF incorporated this policy into a new dress code that also permitted other religious and cultural groups, such as members of the Sikh community, to wear long hair.

The grievor complained that this policy was discriminatory, as he could not also wear his hair long. In particular, he pointed to the statement in CANFORGEN 126/98 about uniforms and the need to eliminate differences between members of the CF, to highlight the anomaly of allowing certain members to wear longer hair than others.

The Board found that the CF respected the grievor's right to equality. Canadian jurisprudence differed from American jurisprudence on equality: Canadian law prescribed substantive equality, whereas American law adopted formal equality. As such, Canadian law did not dictate that all groups be treated identically. In particular, the Board noted the 1995 Federal Court of Canada case of *Grant v. Canada* that found the RCMP respected the equality provision, despite its adoption of a policy permitting Sikh members to wear a turban while wearing the RCMP uniform. The Board also highlighted the recent Supreme Court case of *Anselem* to substantiate its finding that freedom of religion mandated, at times, that members of religious groups be allowed to display their religious symbols.

The Board found that the real issue in this grievance was not the isolated issue of being able to wear long hair but that of religious freedom. In this particular grievance, there was no evidence that the grievor ever requested accommodation for his own religious beliefs. If CF members who are of the Sikh faith or Aboriginal requested to wear their hair long, the dress policy was lawful in allowing them to do so. The Board recommended that the CDS deny the grievance. The CDS concurred.

FUNDING FOR THE IN VITRO FERTILIZATION MEDICAL PROCEDURE – QUALITY OF LIFE

The grievor contested the denial of funding for the in vitro fertilization (IVF) medical procedure. She maintained that the policy in place when she first requested the treatment allowed for the funding and that any subsequent change in policy should not disentitle her to these benefits. She further claimed that the funding should be granted to improve her quality of life and reduce the considerable stress she suffered.

The Board found that the operative policy did not specifically authorize funding for IVF at the times relevant to this grievor. Notwithstanding this, the considerable stress under which the grievor found herself, along with the resulting depression — which adversely affected her ability to function as a member of the CF — was of such a nature that it required action to restore the grievor to an operationally effective level within the CF. Furthermore, providing the treatment would be consistent with the principles guiding the provision of health care within the CF and the aims of the quality of life initiatives to provide treatment. The Board, therefore, recommended granting the funding for IVF.

The CDS partially agreed with the Board, when he confirmed the Initial Authority decision to provide the grievor the financial funding for any prescribed medication incidental to the IVF treatment. However, the CDS disagreed with the Board and was not prepared to approve the funding, stating that IVF is not a recognized scientific treatment for depression, that no significant periods of depression had affected the grievor's ability to perform her job, and that there was compelling medical evidence that the grievor's depression would not be caused by her infertility alone. The CDS also found that other federal or provincial medical insurance plans made provision for funding IVF based on the grievor's medical condition, and, therefore, authorizing this funding would be contrary to the policy provided for in the CF Spectrum of Care.

It is important to note that in previous findings and recommendations, the Board reasoned that the CF did not compromise another grievor's right to equality if it did not grant funding for the IVF treatment for the wife of a CF member. In contrast, the Board reasoned in this grievance that the grievor, who would be the recipient of the medical procedure, would benefit greatly from it, including helping her overcome her depression.

REIMBURSEMENT OF DEPENDANT RELOCATION COSTS – INTEGRATED RELOCATION PILOT PROJECT – SEPARATE MODE OF TRANSPORTATION

The grievor was seeking reimbursement for the cost of relocating his dependant from Kingston, Ontario, to the grievor's new post in Northwest Territories by a mode of transportation other than the one used by the family. The request was denied by the Director, Compensation and Benefits Administration (DCBA), on the grounds that all family members were required to travel by the same mode of transportation under the Integrated Relocation Pilot Project, except in "exceptional circumstances." According to the CF, "exceptional circumstances" meant cases of medical restrictions or limitations on the mode of travel.

The Board stated that the DCBA policy of allowing separate travel only for serious and well-documented medical reasons is too restrictive and not in accordance with the overall objectives of the program. Despite the fact that the grievor travelled by personal motor vehicle and the separate travel of his dependant was for non-medical reasons, the Board found that the grievor was entitled to reimbursement for his dependant's airfare to the grievor's new posting.

The Acting CDS concurred with the Board's findings and recommendations and upheld the grievance. The separate travel was justified under the circumstances, and the grievor's request was consistent with the stated purpose of the Integrated Relocation Pilot Project policy, which is to relocate CF members at the most reasonable cost for the public while minimizing the detrimental effect on members and their families.

INTEGRATED RELOCATION PROGRAM PILOT PROJECT – LIABILITY OF THE CANADIAN FORCES FOR THE ACTS OR OMISSIONS OF CONTRACTORS – AVAILABLE REMEDIES

The grievor was posted to Gagetown from Greenwood. He purchased a house in Fredericton and subsequently discovered that the amount of his relocation benefits was insufficient to cover his

mortgage default insurance. He grieved to recover the cost of the mortgage default insurance, on the basis that the contractor hired by the CF to administer the relocation program had provided him with incomplete and incorrect advice.

In this case, the Board expanded its previous determination of what was grievable, finding that services provided by contractors retained by the CF to administer its affairs remained the responsibility of the CF. Therefore, the quality of service and sufficiency of benefits received was grievable under subsection 29(1) of the *National Defence Act*. The Board also found that there were three potential vehicles available for awarding redress but that no redress was warranted in the grievor's particular circumstances.

In this case, it recommended that the CDS deny the grievance. The Board also recommended that the CDS review the relocation program to ensure that members posted to areas involving short-distance moves were being adequately compensated. If they were not, the Board recommended that the CDS approach Treasury Board to make the necessary amendments to the regulations. The Board also recommended that the CDS review the adequacy of the system of quality control and complaint management under the relocation system.

If the system was not adequate, the Board recommended that the CDS approach Treasury Board to make the necessary amendments or additions to the regulations to ensure members have adequate access both to reliable information and to a substantive first-level complaint mechanism.

The CDS agreed with the Board's recommendation to deny the grievance but stated that he was satisfied with the system of quality control in place. He declined to make changes to the compensation for members posted short distances but referred the issue to the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Military) for his information.

ENTITLEMENT TO POSTING ALLOWANCE – NEGLIGENT MISREPRESENTATION

The grievor contested the recovery of the posting allowance after relocation from Moncton to Gagetown, New Brunswick, following his transfer from the Primary Reserve to the Regular Force. The regulations do not entitle a member to receive the posting allowance in the case of a posting to his first place of duty after transfer to the Regular Force, which was the case here.

The Board found that Royal LePage relocation services wrongfully confirmed to the grievor that he was entitled to the posting allowance. The Board found that the grievor's situation met the five-criteria test for negligent misrepresentation and that he had actually suffered damages by relying on incorrect information provided to him on his relocation benefits. Consequently, the Board recommended that the CDS uphold the grievance and refer this file to the DCCL for financial compensation.

The CDS agreed with the Board that the grievor was provided with incorrect information, but he concluded that it had not been established that the grievor suffered financial loss and hardship by relying on Royal LePage relocation services information. Consequently, the CDS disagreed with the Board's recommendation to refer the file to the DCCL for financial compensation and denied the grievance.

ENTITLEMENT TO RELOCATION BENEFITS – TRANSFER FROM RESERVE TO REGULAR FORCE

The grievor was a Reservist from Ontario, on Class B service in Victoria, when he applied for enrolment in the Regular Force. His application was accepted; however, his request for reimbursement of costs associated with a house purchase and relocation expenses was denied.

The grievor alleged that the denial arose from an error made at the time of his transfer from the Reserve Force to the Regular Force, with respect to the location of his "ordinary residence."

The Board found that for the grievor to be entitled to the reimbursement of costs associated with the purchase of a home, he must first be authorized to move at public expense. However, in accordance with CF policy, the Board found that members who transfer from the Reserve Force to the Regular Force may be entitled to relocation benefits only if (a) they are already permanent residents within the area of responsibility of the recruiting centre at which they transferred; and (b) by implication, they are subsequently required by the CF to move outside of that location.

Because the grievor's application for transfer was processed at the recruiting centre in Victoria, he was not entitled to a move at public expense to the Victoria area, regardless of where he deemed his "place of ordinary residence" to be. The Board also found that the grievor was not entitled to a move at public expense while serving as a Class B Reservist.

Furthermore, the Board found the CF's decision to treat Reservists who transfer to the Regular Force in the same manner as individuals who enrol in the Regular Force for the purposes of relocation benefits might lead to unjust results. The Board recommended that the CF review and amend current relocation policy and procedures, with a view to distinguishing between the concepts of enrolment and transfer and creating opportunities to develop new relocation policies geared toward Reservists who choose to transfer to the Regular Force.

The CDS concurred with the Board's recommendation to deny the grievance. He declined to act on the Board's recommendation to review relocation policies geared toward Reservists, stating that the policy, as written, has sufficient latitude to compensate Reservists for relocation expenses, where warranted.

A CASE BEFORE THE FEDERAL COURT OF CANADA

By virtue of section 18.1 of the *Federal Courts Act*, a grievor may apply to the Federal Court (Trial Division) for a review of CDS decisions on Board findings and recommendations. Grounds for such application are limited to a perceived error of law or of fact, in the appearance that the decision was made in breach of the duty of fairness or of the principles of natural justice, without due consideration of the evidence, or where the deciding authority seems to have acted in a way that is contrary to the law.

In September 2004, the Federal Court reviewed a CDS decision. In the case in question, the grievor took 11 days off work to complete his move from Trenton to Ottawa. The grievor had been granted a five-day special leave for relocation, pursuant to paragraph (3) of CF Administrative Order (CFAO) 209-36 and was eventually granted two additional leave days. However, he had to draw on his bank of annual leave credits to cover the other four days he was absent from work. Eventually, the grievor was granted two additional days as time for the supervision of the loading and unloading of his furniture and effects. Concerning the two other days — one spent waiting for an electrician and the other spent attending an inspection of the new residence — they were not recognized as being part of the official relocation time. The grievor filed a grievance on this issue and others and he was subsequently dissatisfied with the CDS' decision. He then asked the Federal Court to review each finding made by the CDS.

From the outset, the Honourable Justice Campbell explained that the Court could consider only one of the points under dispute. But before delving into the point in question, the Court examined the issue of the applicable review standard. In this regard, given the nature of the expertise and authority of the CDS, the Honourable Justice Campbell determined that the Federal Court could only intervene if a patently unreasonable error had been made.

The Honourable Justice Campbell ruled that, on the preponderance of probabilities, the information available could be deemed as supporting the plaintiff's contention that the two days spent waiting for the electrician and inspecting the new residence were necessary for his relocation. The plaintiff did not use the two days for "personal reasons". The Court therefore quashed the CDS' decision which had been based on the Board's recommendations.

The case was referred back to the CDS for reconsideration. Following the Federal Court's decision, the CDS granted the plaintiff two further compensatory days of leave.

APPENDICES

APPENDICES

- Financial Table
- Board Member Biographies
- Contact Us

CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

PLANNED SPENDING 2004-2005*

(In dollars)

Salaries, wages and other personnel costs	3,252,496
Contribution to employee benefit plans	390,300
Subtotal	3,642,796
Other operating expenditures	2,680,586
Total planned expenditures	6,323,382

*As of January 31, 2005.

PLANNED SPENDING 2004-2005*

(in dollars)

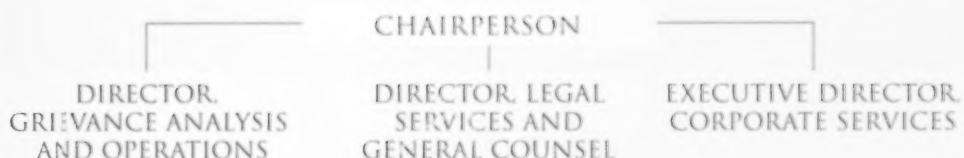
Salaries, wages and other personnel costs	3,252,496
Contribution to employee benefit plans	390,300
Subtotal	3,642,796
Other operating expenditures	2,680,586
Total planned expenditures	6,323,382

* As of January 31, 2005.

BOARD MEMBERS



MANAGEMENT TEAM



CANADIAN FORCES
GRIEVANCE BOARD

ANNUAL REPORT 2004

BIOGRAPHIES

Ms. Diane Laurin was named Chairperson for the Canadian Forces Grievance Board on March 1, 2004. Ms. Laurin had been acting in that role since June 2, 2003, fulfilling the duties of full-time Chairperson, as well as those of full-time Vice-Chairperson, an appointment she had held since November 1, 1999.

Ms. Laurin is co-founder of the Board, the first administrative tribunal mandated to review military grievances referred to it by the Chief of the Defence Staff. In this capacity, she has been instrumental in developing the Board's operational infrastructure and has played a key role in the implementation of new legislation (Bill C-25) and its regulations.

Prior to joining the Board, Ms. Laurin worked at the Montreal Urban Community (MUC) as a member of senior management for eleven years, four of which were spent at the Montreal Urban Community Police Service (MUCPS).

From 1995 to 1998, Ms. Laurin was Assistant-Director and Chief of Staff to the Director of the Police Service. She participated in major files involving citizen security, public morality and criminal activity, as well as intercultural and race relations. Some examples are the ice storm, the Stanley Cup riots, the motorcycle gang wars and the Barnabé Case.

Ms. Laurin also took part in several projects touching upon collective agreement negotiations, work relations and professional ethics. She participated in a project called "Towards Neighbourhood Policing" which necessitated the re-engineering of the MUCPS and led the department to thoroughly review its mission and work practices.

Ms. Laurin began her career as a nurse, then obtained a Bachelor of Law degree from the University of Montreal (1982) and has been a member of the Quebec Bar Association since 1983. Ms. Laurin practiced immigration and civil law.

Ms. Laurin is member of the Canadian Bar Association and the Council of Canadian Administrative Tribunals; she is also on the board of directors for the Professional Development Centre for Members of Canadian Administrative Tribunals.



DIANE LAURIN
Chairperson

James Price began with the Board in January 2004, as a team leader in the Operations Sector, and was appointed as full-time Vice-Chairperson in December of that same year. He brings to the position extensive experience in all areas of military law, including the military justice system, international law and operational law.

Originally from Twillingate, Newfoundland, Mr. Price joined the University Naval Training Division in 1966 while attending Memorial University. After seven years of active service, he attended Dalhousie University, graduating with a masters of public administration in 1976 and a bachelor of laws in 1980, the same year he was called to the Bar of Newfoundland.

He engaged in private legal practice before joining the Canadian Forces (CF) in 1981, as a legal officer in the Office of the Judge Advocate General (JAG).

During his time with JAG, Mr. Price served as director of prosecutions and appeals, where, in addition to coordinating prosecutions and appeals in the CF, he guided the section through its transition to an independent prosecution service. He subsequently served as the deputy director of the new Independent Military Prosecution Service.

After serving as Assistant Judge Advocate General (Europe), Mr. Price was appointed a military judge by the Governor in Council in 2001, a position he held until 2003. During this time, he presided over cases involving both service offences and offences under the *Criminal Code of Canada*.



JAMES PRICE
Vice-Chairperson

PART-TIME MEMBERS

Naomi Z. Levine was appointed as a part-time Member of the Board on March 21, 2000. Ms. Levine, from Winnipeg, Manitoba, is a lawyer, ethicist, chartered mediator and workplace dispute consultant, with extensive experience in conducting inquiries. She is also a harassment consultant for the University of Winnipeg and Red River College. As a lawyer, Ms. Levine has specialized in criminal, labour and corporate law, among others. She obtained a bachelor of arts from the University of Winnipeg and a masters of arts and a bachelor of laws from the University of Manitoba. She has a weekly radio column, "Ethics and Law," on CBC Winnipeg.



NAOMI Z. LEVINE

Wendy E. Wadden was appointed as part-time Member of the Board on March 31, 2000. Ms. Wadden, from Sydney, Nova Scotia, is a lawyer in private practice since 1984. She has been a full time instructor in the School of Business at Cape Breton University since 1987 and is a member of the Nova Scotia Barristers' Society and the Cape Breton Barristers' Society. She has a Bachelor of Commerce (Honours) and a Bachelor of Law from Dalhousie University. During her time at Cape Breton University, Ms. Wadden served as a member of the Academic Council, the Academic Appeals Committee, as Chair of the School of Business, and Vice-Chair of the School of Business. She has been an active member of community oriented organizations such as Crime Stoppers, Second Chance and the Interagency Committee on Family Violence.



WENDY E. WADDEN

Michel Crowe was appointed as a part-time Member of the Board on February 28, 2003. He studied law at the University of Montréal before being called to the Bar of Quebec in 1968. He served in the Canadian Armed Forces from 1962 until 2000, first with the reserve force for five years in the Canadian Officer Training Corps and as an infantry officer in the Régiment des Fusiliers Mont-Royal. He then transferred to the regular force as a military lawyer with the Office of the Judge Advocate General (JAG) in 1967. He served as Assistant Judge Advocate General in Lahr, Germany, as well as in the province of Quebec. Mr. Crowe appeared as counsel before the Court Martial Appeal Court and headed several subdivisions of the JAG head office at National Defence Headquarters. He also served as legal advisor for Supreme Headquarters Allied Powers Europe, participating in several international negotiations with NATO. Mr. Crowe taught civil law and the laws of war at the Royal Military College of Saint-Jean-sur-Richelieu, Quebec, and continues to teach military law. Throughout his military career, he has counselled on military grievances and is accredited as a mediator by the Bar of Quebec.



MICHEL CROWE

On May 6, 2003, Ms. Gwen Barbara Hatch was appointed as a part-time Member. Ms. Hatch, from Winnipeg, Manitoba, is a partner with the law firm of D'Arcy & Deacon. She has extensive court experience and has appeared at all levels of court, including the Supreme Court of Canada. She has been in private practice since 1981. Ms. Hatch is very active in her community and professional associations, serving as chair of the St. Boniface Hospital and Research Foundation, as well as being on the Board of Sturgeon Creek United Church. She has held the positions of course head and instructor for the wills and estates and ethics bar admission courses, respectively, for the Manitoba Law Society, and as board member of Family Mediation Canada—Family Mediation Manitoba, Society of Trust and Estate Practitioners. Ms. Hatch was also the recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal in 2002.



GWEN BARBARA HATCH

CONTACT US

Canadian Forces Grievance Board

60 Queen Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario K1P 5Y7

Telephone: 1 877 276-4193
(613) 996-8529

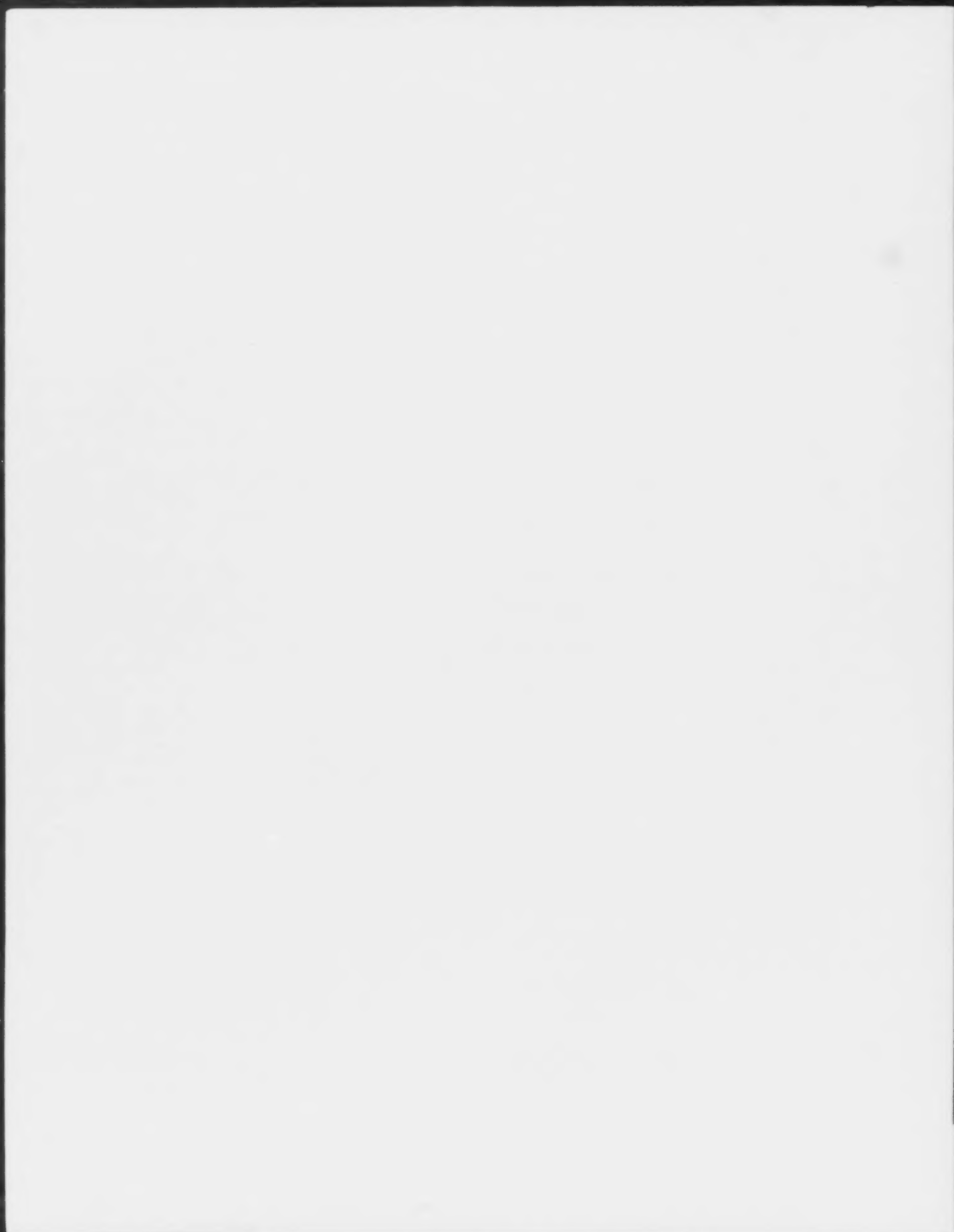
Facsimile: 1 866 716-6601
(613) 996-6491

E-mail: cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Web site: www.cfgb-cgfc.gc.ca



CANADIAN FORCES GRIEVANCE
BOARD STAFF





Comité des griefs des
Forces canadiennes

Canadian Forces
Grievance Board

RAPPORT ANNUEL

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES RAPPORT ANNUEL 2004

© Comité des griefs des Forces canadiennes 2005

N° de catalogue DG1-2004

ISBN 0-662-68914-3

Le 31 mars 2005

L'honorable William Graham
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous sou mets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2004 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

La présidente,

A handwritten signature in cursive script, reading "Diane Laurin".

Diane Laurin

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente

PARTIE I

Qui nous sommes.....	1
Historique.....	1
Un rôle unique.....	3
Processus d'examen des griefs du Comité.....	3
Griefs qui sont soumis au Comité.....	5
Différencier notre rôle.....	5
Favoriser la communication.....	7
La protection de la vie privée nous tient à coeur.....	8
Faits saillants de l'année 2004.....	8
Consolider le savoir et gagner du terrain.....	8
Mettre en valeur nos ressources.....	9
Alléger notre charge de travail.....	9
Postes vacants au Comité.....	10
Aperçu des décisions rendues par le CEMD.....	10
Équilibrer équité et célérité.....	11
Gestion fondée sur les résultats.....	12
Un outil de gestion efficace.....	12
Au-delà du système.....	13
Conclusion.....	13

PARTIE II

Questions notables en matière de griefs.....	15
Grade et paie intérimaires.....	15
Indemnité de vie chère pour les réservistes.....	16

Indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin.....	17
Le principe de l'universalité de service.....	18
Recouvrement de trop-payé – Remboursement d'une dette.....	19
Cas-types	21
Libération – Possession de drogue – Motif de libération approprié.....	21
Bien-fondé de la libération – Suffisance de l'examen administratif – Mesures de redressement envisageables.....	21
Transfert de la Réserve à la Force régulière – Sens du terme « s'enrôler » – Droit à une indemnité de déménagement au moment de la libération.....	22
Union homosexuelle – Refus de rembourser des frais juridiques – Discrimination.....	23
Remboursement des frais de garde d'enfant – Programme d'aide pour obligation familiale.....	24
Aide au transport pour raisons personnelles ou de famille (ATRPF).....	24
Droit de déposer un grief – Paragraphe 29(1) de la Loi sur la défense nationale (LDN) – Qualité pour déposer un grief.....	26
Indemnité de vie chère – Lieu de résidence – Zone géographique.....	26
Discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille – Affectation pour motifs personnels.....	27
Politiques relatives au Code vestimentaire – Cheveux courts – Exemptions – Discrimination.....	28
Financement d'une fécondation in vitro (FIV) – « Qualité de vie ».....	29
Remboursement des frais de déménagement d'une personne à charge – Projet pilote de relocalisation intégrée – Mode de transport distinct.....	29
Programme de relocalisation intégrée (projet pilote) – Responsabilité des FC du fait des actes ou omissions d'entrepreneurs – Mesures de redressement envisageables.....	30
Droit à une indemnité de mutation (IM) – Déclaration inexacte faite avec négligence.....	31
Droit à une indemnité de déménagement – Transfert de la Force de réserve à la Force régulière.....	31
Dossier devant la Cour fédérale du Canada.....	33
Annexes.....	34
Tableau financier.....	35
Biographies.....	37
Pour nous joindre.....	41

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Chaque année peut constituer, pour une organisation, une forme quelconque de jalon. L'année dernière a été vouée à la stratégie opérationnelle, dont la mise en œuvre a fermement placé le Comité dans la voie du régime de croisière. Et je suis extrêmement heureuse d'annoncer que 2004 a été, jusqu'à maintenant, l'année la plus productive du Comité des griefs des Forces canadiennes! Ce jalon a donc rendu ma première année officielle en tant que présidente vraiment excitante et enrichissante.

Si nous avons pris cette direction, c'est en grande partie en raison de certaines initiatives clés qui étaient en cours tout au long de l'année, notamment l'investissement continu dans nos employés, la restructuration de notre procédure interne de grief et l'exploitation d'un ensemble de connaissances et de jurisprudence.

L'expertise essentielle à l'examen, à l'analyse et à la compréhension des griefs a été développée en grande partie à l'interne. Au cours de l'année écoulée, nous avons continué de travailler à élargir les connaissances et le savoir-faire des membres du Comité et du personnel. Par exemple, les employés ont suivi de la formation pour en apprendre davantage sur le droit administratif dans un contexte militaire et sur la rédaction efficace. Activités d'apprentissage, formation spécialisée, ateliers ainsi que promotion du travail d'équipe et des échanges ont aussi été des éléments clés du succès de cette année.

Une jurisprudence accumulée au fil des ans nous a également permis de tirer parti de notre connaissance organisationnelle en nous aidant à améliorer l'uniformité de nos recommandations et à accélérer le processus d'examen. Avec le temps, elle contribuera sans doute à une formulation plus rapide des recommandations.



Notre objectif ultime, bien entendu, consiste à formuler des conclusions et des recommandations impartiales et avec célérité. Cependant, la procédure de règlement des griefs peut servir à « donner l'alerte » au sujet de problèmes répétitifs qui sont perçus comme des facteurs de mécontentement par les membres des Forces canadiennes. Ainsi, une politique déficiente ou mal comprise (ce qui aura inévitablement un effet sur le moral) peut être cernée et rectifiée. Le Comité estime tout particulièrement qu'il lui revient de faire la lumière sur les préoccupations généralisées et de recommander des mesures correctives le cas échéant. L'examen de la cause profonde des griefs récurrents nous permet de formuler des recommandations et d'amorcer des changements positifs au niveau de l'organisation des Forces canadiennes.

DIANE LAURIN

Présidente

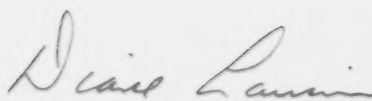
L'identification des iniquités a généralement entraîné une réaction positive et, dans certains cas proactive, du Chef d'état-major de la Défense, confirmant ainsi de manière tangible l'important rôle du Comité dans la justice administrative militaire. Nous continuerons de recueillir les commentaires des Forces canadiennes sur les initiatives entreprises à la suite de recommandations du Comité. Il s'agit là d'une mesure précieuse de notre travail et d'une preuve de la différence que nous faisons.

Tel que mentionné plus tôt, cette année a été l'année la plus productive jusqu'à présent. Cependant, nous n'avons pas encore atteint les buts du plan opérationnel de 2003 en raison d'un manque de membres au Comité. Notre objectif premier est d'atteindre un état opérationnel stable, et bien que la célérité soit également un objectif, il ne peut avoir lieu au détriment de l'équité.

Henry Ford disait « Se mettre ensemble, c'est un début, rester ensemble, c'est du progrès et travailler ensemble, c'est le succès. » Durant les années que j'ai passées au sein du Comité, j'ai vu les membres de l'organisation se mettre à la tâche ensemble et évoluer. J'ai été témoin des liens formidables qui unissent l'équipe talentueuse et dévouée du Comité dans son travail, car elle croit fermement en ce qu'elle fait. Aujourd'hui, je peux présenter en toute confiance des résultats remarquables qui prouvent que nous nous acquittons bien de notre rôle d'examineur impartial, juste et indépendant pour certains types de griefs. Je suis d'avis que la qualité de nos conclusions et recommandations est excellente, et je suis très heureuse de la réponse positive que nous avons reçue à cet égard.

Tout au long de son travail, le Comité a établi de très bons rapports avec les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale. Nous avons l'intention de continuer à susciter un dialogue ouvert et productif avec les intervenants clés de la procédure de règlement des griefs et nous avons bénéficié d'une excellente collaboration du bureau du Chef et du Vice-chef d'état-major de la Défense.

Même s'il y a, à l'occasion, des désaccords sur certaines questions, il est toujours entendu que notre but ultime est d'offrir un processus juste et impartial qui sert la justice et qui contribue à l'amélioration des conditions de travail et du moral dans les Forces canadiennes.



I

MISSION

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

VISION

Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.

Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

QUI NOUS SOMMES

HISTORIQUE

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif doté de pouvoirs quasi judiciaires. Il a pour mandat d'examiner les griefs que lui soumet le Chef d'état-major de la Défense (CEMD), conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), et de rendre des conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant.

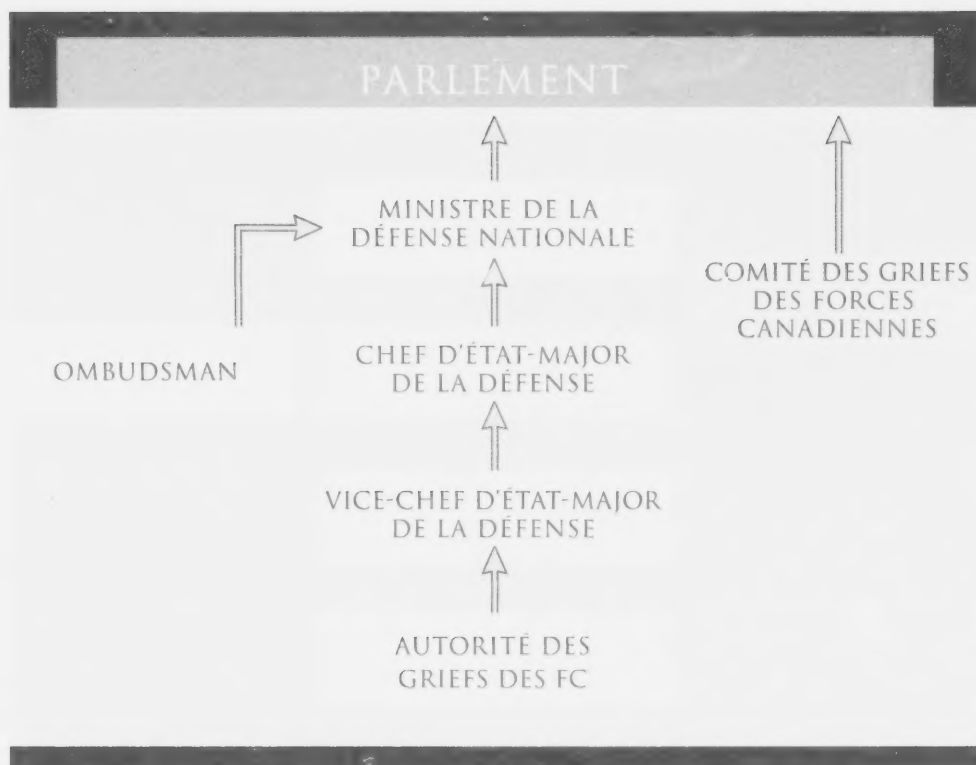
Au début des années 1990, un certain nombre d'études ont été menées et des groupes de travail, internes aux Forces canadiennes, ont été mis sur pied pour aider à identifier et à proposer des solutions aux iniquités existantes dans les méthodes de résolution des plaintes dans le milieu militaire. Une série de recommandations a suivi, incluant celles proposées dans le rapport Doshen¹, visant à moderniser le système dans son ensemble. En 1996, le Conseil des Forces armées a ordonné le développement d'un système de griefs rationalisé et en 1997, le ministre de la Défense nationale a soumis son « Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration des Forces canadiennes »². En particulier, on retrouvait dans ce rapport deux recommandations concernant le système de griefs : le retrait de la responsabilité d'arbitre final au ministre et la création d'un comité de révision indépendant.

Pour donner suite à ces rapports et enquêtes, dont le Rapport du Groupe consultatif spécial et la Commission d'enquête sur la Somalie, le Comité des griefs des Forces canadiennes a été créé le 1^{er} mars 2000, en vertu des modifications de 1998 apportées à la *Loi sur la défense nationale*. Ces amendements visaient à simplifier et à accélérer le processus d'examen des griefs. Le Comité a reçu son pouvoir de réglementation et a commencé officiellement ses activités le 15 juin 2000.

¹ BGien (ret) L.T. Doshen, *A Report on the Study of Mechanisms of Voice/Complaint Resolution in the Canadian Armed Forces*, Novembre 1995.

² L'Honorable Douglas M. Young, 25 mars 1997.

CGFC PAR RAPPORT AU PARLEMENT



COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

UN RÔLE UNIQUE

Le Comité est le premier et le seul organisme civil au monde à procéder à l'examen de griefs militaires. En tant que tribunal administratif, il examine des griefs avec objectivité, transparence et indépendance, avec toute l'impartialité et l'équité qu'il se doit à l'égard de tous les membres des Forces canadiennes (FC), quelque soit le grade ou le poste. Il s'assure que les droits des militaires sont dûment pris en considération tout au long du processus et que ses membres agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Enfin, il a pour objectif à long terme de contribuer à améliorer les conditions de travail des membres des FC, à renforcer leur moral et à susciter leur confiance dans l'efficacité du processus amélioré d'examen des griefs.

En tant que tribunal administratif, le Comité ne dépend pas du ministère de la Défense nationale (MDN), qui a l'entière responsabilité du secteur des politiques au sein duquel il agit. Les membres du Comité, nommés par le gouverneur en conseil, décident individuellement ou en groupe de la façon dont ils doivent régler chaque cas. Les membres du Comité sont responsables d'examiner les griefs et de rendre des conclusions et recommandations au Chef d'état-major de la Défense.

Le Comité a des pouvoirs quasi judiciaires : il peut assigner des témoins civils ou militaires et leur imposer de produire un témoignage oral ou écrit³. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que le président ou la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et celui du public, de tenir des audiences publiques⁴.

En vertu de la *Loi sur la défense nationale*, le gouverneur en conseil nomme les membres du Comité qui est composé d'un président à temps plein, d'au moins un vice-président à temps plein, d'un vice-président à temps partiel et d'autres membres (à temps plein ou à temps partiel) nécessaires à l'exercice des fonctions du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, sous réserve de révocation motivée que prononce le gouverneur en conseil.

PROCESSUS D'EXAMEN DES GRIEFS DU COMITÉ

Le présent paragraphe explique le processus des griefs à deux paliers des FC. Les membres des FC ne peuvent pas soumettre un grief directement au Comité. Ils doivent d'abord présenter leur grief à leur commandant. L'autorité de première instance constitue le premier palier de règlement. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut, par le biais de son commandant, soumettre son grief au CEMD aux fins d'examen.

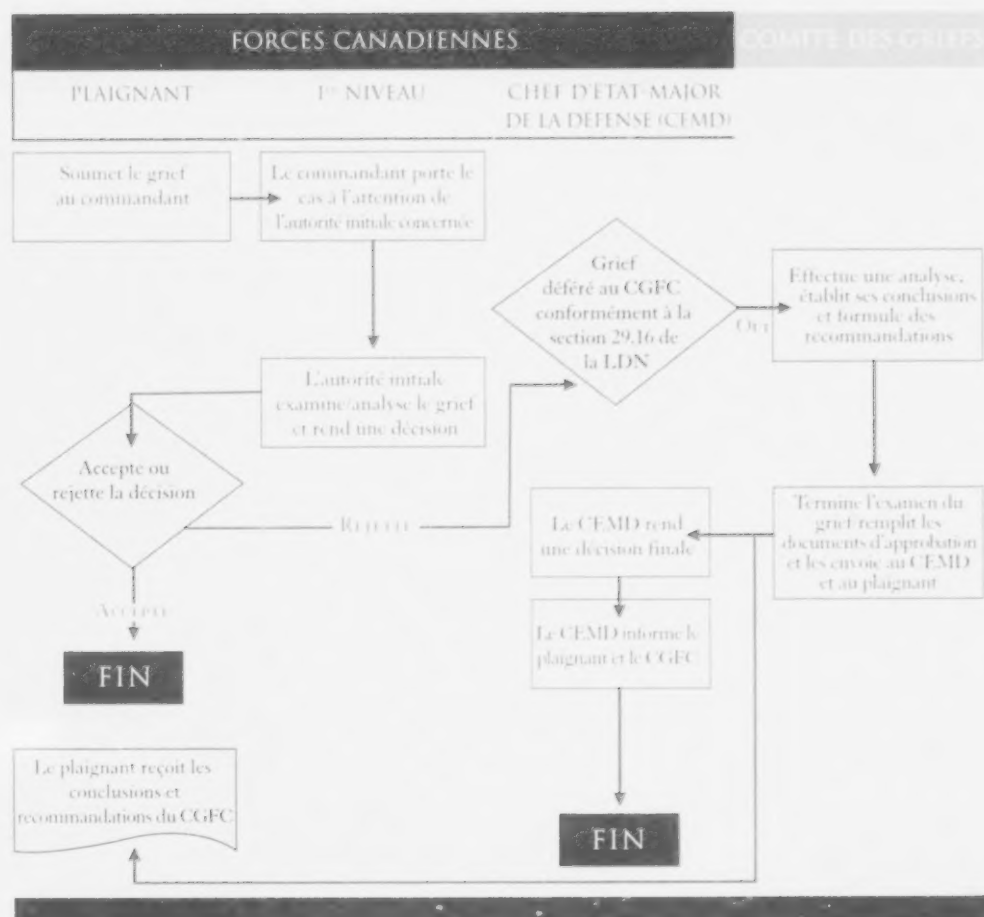
Tout grief renvoyé au Comité est examiné pour s'assurer qu'il a été correctement référé, conformément aux dispositions de l'article 7.12 des ORFC et au paragraphe 29.12(1) de la LDN, et que la décision de l'autorité de première instance est incluse. Le Comité s'assure aussi que le dossier comprend l'information et la documentation de base et procède aussi à la divulgation du dossier auprès du plaignant. Le Comité invite aussi le plaignant à soumettre d'autres commentaires sur le cas. Après avoir étudié le dossier de grief à fond, le(s) membre(s) du Comité assigné(s) au grief présente(nt) des conclusions et recommandations au CEMD, qui est l'autorité de dernière instance. Bien qu'il ne soit pas lié par les conclusions et recommandations du Comité, le CEMD est légalement obligé de fournir une explication par écrit s'il ne suit pas une conclusion ou une recommandation du Comité.

³ *Loi sur la défense nationale*, article 29.21

⁴ *Ibid.*, paragraphe 29.26 (2).

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

Incluant le CGFC - Aperçu général*



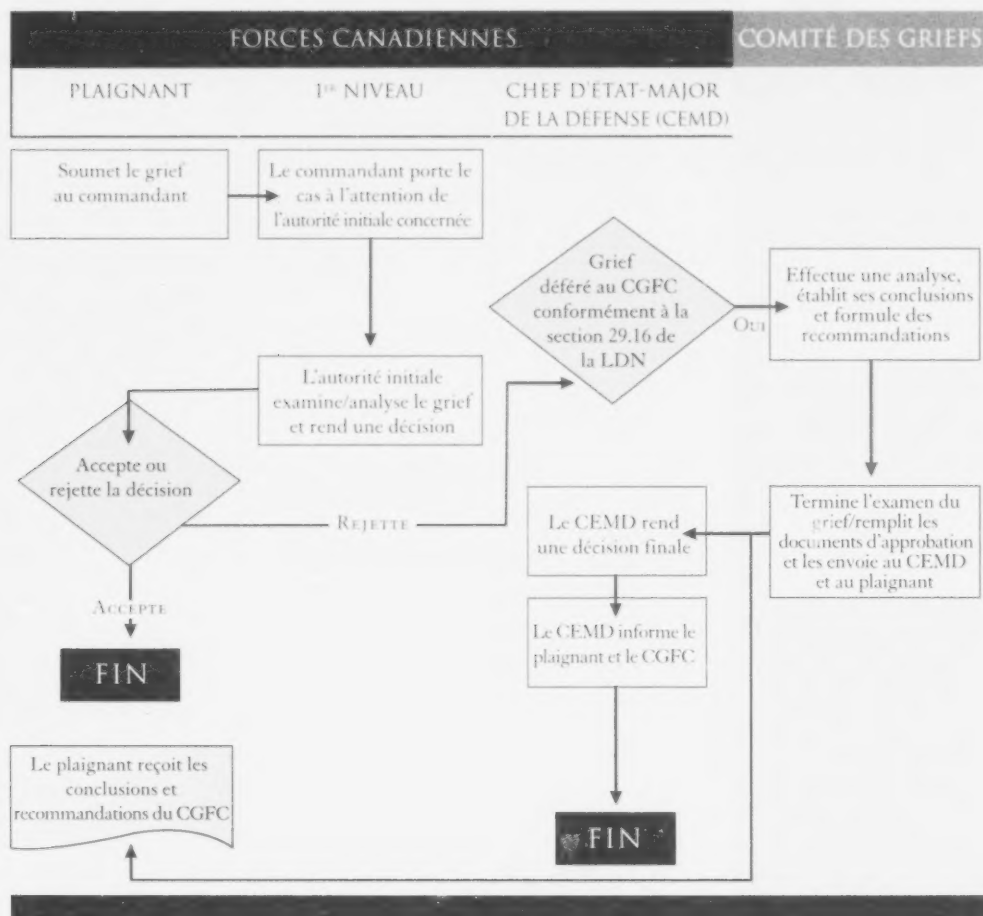
**Procédure de règlement des griefs des FC (appliquant au contentieux des griefs au CGFC conformément au chapitre 7.12 des CRFC).*

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

Incluant le CGFC - Aperçu général*



**Procédure de règlement des griefs des FC s'appliquant au renvoi des griefs au CGFC conformément au chapitre 7.12 des ORFC.*

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

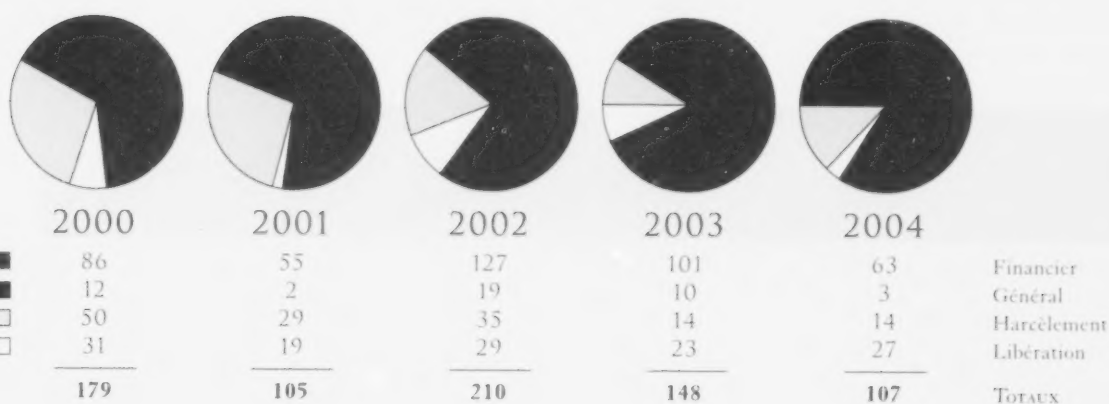
Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision rendue par le CEMD, il ou elle peut faire une demande de révision judiciaire devant la Cour fédérale. Selon le type de grief, le plaignant pourrait également poursuivre d'autres avenues de requête en justice telles que devant : la Commission canadienne des droits de la personne, le Commissariat à la protection de la vie privée, le Commissariat à l'information du Canada et le Commissariat aux langues officielles.

GRIEFS QUI SONT SOUMIS AU COMITÉ

La figure 1 présente un aperçu des catégories générales de griefs reçus par le Comité au cours des cinq dernières années. Les dossiers de nature financière continuent de dominer la charge de travail avec une moyenne de 57 p 100, tandis que le nombre de cas de harcèlement référés au Comité a diminué depuis 2000, de 28 p. 100 à 13 p. 100.

FIGURE 1

Distribution de l'inventaire par année reçu au Comité



DIFFÉRENCIER NOTRE RÔLE

En 2004, le Comité a poursuivi ses efforts en vue de relever le défi majeur auquel il est confronté depuis 2000 : celui d'assurer que les membres des FC comprennent le rôle et les responsabilités du Comité au sein du système de griefs militaire et par rapport à d'autres processus et organismes administratifs comme l'autorité de règlement des griefs des Forces canadiennes (AGFC) et le Bureau de l'Ombudsman.

Une différence significative entre le Comité et le Bureau de l'Ombudsman est qu'un membre des FC doit d'abord soumettre un grief (dans un domaine assujéti à la procédure de règlement des griefs) avant de présenter une plainte à l'Ombudsman. Un membre doit donc avoir épuisé le processus de griefs à sa disposition avant de s'adresser à l'Ombudsman.

CHAPITRE 7.12 (ORFC) – RENVOI DEVANT LE COMITÉ DES GRIEFS

- (1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :
- a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
 - b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
 - c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;
 - d) le droit aux soins médicaux et dentaires.
- (2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

(G) (C.P. 2000-863 du 8 juin 2000 en vigueur le 15 juin 2000)

SECTION 29.12(1) *LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE*

Le Chef d'état-major de la Défense peut également renvoyer tout autre grief devant le Comité.

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

Un grief est soumis conformément à la *Loi sur la défense nationale* et aux règlements connexes, tandis qu'une plainte à l'Ombudsman est assujettie à une directive ministérielle et à des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD). De plus, l'autorité du Comité provient de la LDN tandis que l'autorité de l'Ombudsman se trouve entièrement dans des directives ministérielles.

Bien que le Comité doive donner suite à tous les griefs qui lui sont soumis, le Bureau de l'Ombudsman peut refuser de donner suite à une plainte. Toutefois, l'Ombudsman peut intervenir dans des dossiers de grief s'il le juge approprié, comme par exemple si « l'accès à un mécanisme de traitement des plaintes causera un préjudice indu à un plaignant; la plainte soulève des problèmes d'ordre systémique; ou si le plaignant et l'autorité compétente s'entendent pour transmettre la plainte au Bureau de l'Ombudsman. »⁸

Seuls les griefs soumis par des membres actifs des FC sont du ressort du Comité, tandis que l'Ombudsman peut donner suite aux plaintes formulées par un certain nombre de parties, notamment les anciens membres des FC, les employés du ministère de la Défense nationale, anciens ou en fonction, et les membres de leur famille immédiate.

Et finalement, le Comité transmet ses conclusions et recommandations au CEMD, tandis que l'Ombudsman soumet ses rapports concernant les plaintes aux autorités compétentes du MDN et des FC.

FAVORISER LA COMMUNICATION

En 2004, le Comité a décidé de concentrer ses efforts sur la mise en œuvre de sa stratégie de communications externes visant à mieux informer les intervenants du Comité sur son rôle dans le processus d'examen des griefs. À cette fin, une série d'exposés et de visites ont eu lieu tout au long de l'année.

La présidente a ainsi rencontré plusieurs intervenants clés du MDN et des FC, y compris le nouveau ministre de la Défense nationale (nommé en juin 2004), le CEMD et le nouveau Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) (nommé en septembre 2004).

L'automne dernier, la présidente a également donné des exposés à la Section nationale du droit militaire de l'Association du Barreau canadien et au Conseil des Forces armées, et elle a participé à une visite d'étude organisée dans le cadre du cours de sécurité nationale du Collège des Forces canadiennes. Les participants ont ainsi eu la chance de visiter les installations du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD), de l'Organisation des Nations-Unies (ONU) et du Pentagone, et ils ont participé à des exposés sur les stratégies militaires et sur des questions liées aux perspectives en matière de diplomatie et de défense internationale. Cette visite a également permis à la présidente de rencontrer des officiers supérieurs et d'échanger sur des questions reliées à la culture et aux opérations militaires.

Parmi les autres activités notables du Comité en 2004, citons un exposé de la Directrice – Analyse des griefs et opérations au personnel du Bureau de l'Ombudsman chargé des enquêtes. Afin de parfaire leur formation et d'approfondir leur compréhension de la culture militaire, le secteur des Opérations a participé à une session d'une journée à l'école de leadership et de recrues des Forces canadiennes à Saint-Jean (Québec). Ce fut une occasion pour apprendre les uns des autres et pour partager des points de vue sur des questions d'intérêt mutuel.

⁸ Directives ministérielles pour le Bureau de l'Ombudsman, article 13(2)

Le Comité poursuivra ses efforts visant à favoriser la communication avec ses intervenants. Le Comité est de plus en plus reconnu au sein des FC, mais il doit continuer d'améliorer son image grâce à une meilleure communication. Il vise à démontrer qu'il apporte une contribution aux plaignants et aux autres membres des FC et permet de clarifier son rôle par rapport à celui d'autres organismes de recours.

LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE NOUS TIENT À CŒUR

Au cours de l'été 2004, le Bureau du commissaire à la protection de la vie privée a examiné les méthodes d'acheminement des données personnelles du Comité. L'examen avait pour but de comprendre comment le Comité gère les données personnelles, d'évaluer sa conformité par rapport aux dispositions des chapitres 4 à 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et de fournir une orientation et des conseils en matière de protection de la vie privée, ce qui est particulièrement important pour les petites institutions, et surtout pour des organismes comme les tribunaux administratifs.

Les pratiques relatives à la collecte et à l'utilisation des renseignements personnels ont fait l'objet d'un examen, tout comme les listes publiques du Comité publiées dans *Info Source*, la passation des contrats, la sensibilisation des employés à leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* et aux questions de sécurité relatives au traitement et à la transmission électronique de données.

Le rapport final publié en juillet a confirmé le haut niveau de conformité des pratiques du Comité avec la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et ses principes équitables quant à la communication des renseignements. Il n'a pas trouvé de cas où les renseignements personnels des membres des FC avaient été utilisés par le Comité à des fins autres que celles pour lesquelles ils avaient été recueillis.

Pour le Comité, cela se traduit par une plus grande confiance des membres des FC dans les méthodes utilisées par le Comité quant à la collecte et à l'utilisation des renseignements personnels, élément critique dans l'examen des griefs.

FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2004

CONSOLIDER LE SAVOIR ET GAGNER DU TERRAIN

Depuis quatre ans et demi, le Comité des griefs des Forces canadiennes a accru ses compétences et renforcé son savoir. Il est maintenant plus à même d'évaluer le déroulement du travail et de s'acquiescer de ses fonctions plus efficacement. Tous les ans, le Comité a ainsi augmenté sa production et son taux de fermeture de dossiers. En 2004, il a traité plus de dossiers qu'il n'en a reçus durant cette période, ce qui constitue un record de productivité. Cette augmentation du nombre de dossiers complétés est attribuable à un certain nombre de modifications apportées au processus pour en augmenter l'efficacité. Le talent et le dévouement du personnel et des membres du Comité ont aussi été des facteurs importants.

Le Comité s'appuie continuellement sur la gestion du savoir. Au cours de l'année, il a mis la touche finale à une banque de données sur les recommandations du Comité et les décisions du CEMD et il a élaboré un modèle de production de rapports qui fournit des analyses sur les précédents ainsi accumulés. Renforcer

les connaissances à partir de l'information consignée au Système de gestion des dossiers et de saisie du temps est fondamental pour le Comité et l'application de ce savoir est critique en regard de l'efficacité du Comité. L'utilisation du modèle améliore l'efficacité par l'identification de cas semblables qui se produisent dans des circonstances semblables, ce qui améliore la cohérence et l'à-propos des conclusions et recommandations du Comité.

Cette année, le Comité a également entrepris l'examen des décisions prises par le CEMD, ce qui lui permettra d'évaluer l'incidence de ces décisions sur les cas futurs. Il a été informé que des conclusions et recommandations qu'il a présentées dans plusieurs cas ont été utilisées, ou le seront, pour promouvoir et justifier des modifications apportées à certaines politiques du Conseil du Trésor et des FC. En fait, des intervenants clés dont le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) ont incité ouvertement le Comité à regarder au-delà du grief individuel pour recommander des améliorations en matière de politiques et de règlements ou des améliorations plus générales lorsque ceci est justifié.

METTRE EN VALEUR NOS RESSOURCES

Le Comité se doit d'être une organisation fondée sur le savoir parce qu'il a besoin de connaissances spécialisées pour examiner les griefs dans un contexte militaire. Les employés constituent donc la principale ressource, spécialement pour les opérations. En 2003-2004, il a élaboré une stratégie de dotation pour s'assurer de disposer d'un nombre suffisant d'employés compétents pour remplir son mandat.

En outre, le Comité favorise le développement des compétences de ses employés grâce à des programmes de mentorat et de formation, à des cadres d'apprentissage pour le perfectionnement professionnel et à une variété d'activités de partage du savoir pour son personnel et ses membres. Le Comité reconnaît qu'il doit sensibiliser ses employés à la culture militaire et, à cette fin, il a organisé une série d'échanges avec des intervenants clés tout au long de l'année. Plus les membres et les employés en apprennent sur les FC et leur environnement, plus ils apporteront une vision éclairée à leur travail.

Cette année, des intervenants se sont adressés au Comité pour en savoir davantage sur le processus d'examen des griefs de l'organisation, ses pratiques de gestion du savoir et son SGDST. Le Comité a organisé un certain nombre de réunions, de consultations et d'expositions à l'extérieur, auxquelles il a participé, pour échanger et partager les meilleures pratiques. Le Comité entend maintenir son engagement en matière d'apprentissage. Il reconnaît que, pour réussir en tant qu'organisation, il est essentiel qu'il améliore les compétences et qu'il se tienne au courant des principaux changements dans son domaine, ce qui constitue un investissement pour l'avenir.

ALLÉGER NOTRE CHARGE DE TRAVAIL

Au cours de la première année financière de ses activités, le Comité a traité un arriéré de 177 cas de l'ancien système de griefs des FC¹. Au fil des années, le Comité a continué de recevoir des griefs d'avant 2000, pour atteindre un total de 291 cas, dont 280 ont maintenant été fermés. À cause de cet arriéré, auxquels se sont ajoutés 100 à 150 cas chaque année, il a été difficile d'arriver à un équilibre. En août 2003, le Comité a soumis un plan opérationnel au ministre de la Défense nationale. Ce plan, élaboré

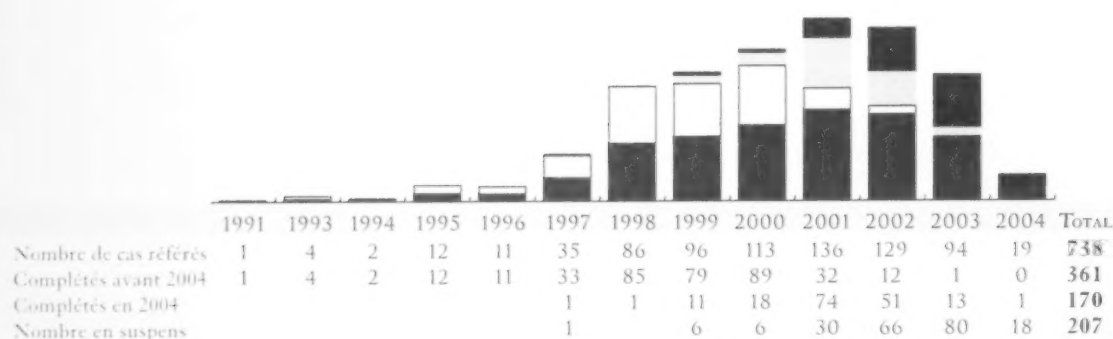
¹ Dossiers de griefs soumis avant les amendements de 1998 à la LDN, amendements qui n'ont pris force que le 15 juin 2000.

conjointement avec les Forces canadiennes, visait à répertorier les cas soumis au Comité à partir de l'ancien système de griefs, jusqu'au 31 décembre 2003. Ces dossiers représentent la majeure partie du travail accompli par le Comité en 2004.

En 2004, le Comité a commencé l'année avec un inventaire de 274 dossiers en cours. Il a fait 282 recommandations et 473 conclusions pour 170 dossiers de griefs, en augmentation par rapport à 127 dossiers en 2003. Le **tableau II** illustre le nombre de dossiers en cours au Comité pour examen, avec l'année de soumission du grief aux FC. Au 31 décembre 2004, 78 p. 100 de tous les arriérés ont été réglés dans le cadre du plan opérationnel de 2003.

TABLEAU II

Statut de l'inventaire des cas par année de dépôt au 31 décembre 2004



POSTES VACANTS AU COMITÉ

Pour être en mesure de réduire le nombre de dossiers arriérés et de se conformer à son plan opérationnel 2003-2004, une des conditions essentielles n'a pas été remplie, soit la nomination de membres additionnels par le gouverneur en conseil. Seul le poste de vice-président à temps plein a été comblé en décembre et ce, après une vacance d'un an et demi pendant laquelle la présidente a cumulé les fonctions de ces deux postes.

La dotation de ces postes n'est pas du ressort du Comité, et les vacances qui en résultent continuent de représenter un déficit en ressources affectées aux opérations de l'organisation. Néanmoins, c'est grâce au travail d'équipe des employés et des membres présents au Comité que la production a été aussi fructueuse en 2004.

APERÇU DES DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD

En 2004, le CEMD a pris des décisions relativement à 187 griefs. Le CEMD a appuyé entièrement ou en partie les recommandations du Comité alors qu'il les a rejetées dans 28 de ses décisions. Le Comité n'est pas tenu par les décisions antérieures du CEMD; toutefois, il est évident que celles-ci sont sérieusement prises en compte. Il reste un élément subjectif important dans l'analyse des griefs étant donné qu'ils concernent l'application des politiques.

Bien que le CEMD prenne des décisions relativement aux recommandations du Comité qui auront des conséquences immédiates pour le plaignant, le Comité rend aussi des recommandations dont les effets seront plus longs à se faire sentir en raison des changements dans les règlements, dans les directives et dans les politiques.

TABLEAU III

Décisions rendues par le CEMD en 2004

DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD EN 2004				
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ (C ET R)		Le CEMD appuie et appuie en partie les C et R du CGFC	Retrait au niveau du CEMD	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC
Accorder et accorder en partie	81	60	1	20
Rejeter	101	93		8
Retrait	2	2		
Non sujet à grief	1	1		
Pas qualité d'agir *	1	1		
Médiation	1	1		
Total	187	158	1	28

*Pas qualité d'agir – La partie intéressée n'a pas le droit de faire une réclamation fondée en droit, ni de demander l'exécution judiciaire d'un devoir ou d'un droit (p. ex., un non-membre des FC).

ÉQUILIBRER ÉQUITÉ ET CÉLÉRITÉ

La *Loi sur la défense nationale* exige du Comité qu'il effectue rapidement ses examens et de façon équitable pour assurer un traitement juste pour toutes les parties concernées. Au meilleur de la connaissance du Comité, tous les intervenants au processus tentent de régler les griefs dans l'année qui suit leur dépôt, en accord avec la recommandation de l'ancien juge en chef de la Cour suprême du Canada, Antonio Lamer, dans son rapport de 2003⁷. Toutefois, le Comité est fidèle au principe qui veut qu'un examen équitable est préférable à la célérité et est toujours conscient que des facteurs indépendants de sa volonté peuvent affecter ses opérations. Heureusement, notre expérience des dernières années montre que ces deux objectifs ne s'excluent pas l'un l'autre.

Le **Tableau IV** donne un aperçu de la charge de travail du Comité jusqu'à présent, de 2000 à 2004. Le taux de fermeture des dossiers pour l'année 2002 illustre le défi du Comité sur le plan de la production, mais en 2003 la productivité a augmenté, et en 2004, le Comité a atteint un taux de fermeture de dossiers [nombre de dossiers fermés par rapport au nombre de cas reçus] supérieur aux années précédentes.

⁷ Le très honorable Antonio Lamer, *Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer, C.P., C.C., C.D., des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquences, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998), ch. 35, 2003*

TABLEAU IV

SOMMAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU CGFC	2000	2001	2002	2003	2004
N. de dossiers en traitement au début de la période	0	165	170	255	274
N. de dossiers reçus pour la période	179	105	210	148	107
N. de dossiers complétés durant la période	14	100	120	127	170
N. de cas retournés à l'AGFC pour des fins de réévaluation	0	0	5	2	4
N. de dossiers en suspens à la fin de la période	165	170	255	274	207
Taux de fermeture [(N. cas complétés / N. cas reçus)]	0,07	0,25	0,58	0,86	1,65

Note : Une méthodologie commune établie avec le DGAGFC en 2003 implique des ajustements mineurs au fait que les rapports concernant les griefs il y a peut-être les septennaires sur les griefs des années antérieures ne sont pas tout à fait comparables avec les données actuelles. Par exemple, à la fin de l'exercice 2003-2004, 261 griefs étaient en suspens du Comité, et à l'époque certains griefs portaient sur plus d'une question et non sur plusieurs questions séparément. Cependant, toutes les questions émanant du même plaignant sont considérées comme un seul et même cas.

GESTION FONDÉE SUR LES RÉSULTATS

Le Comité des griefs des Forces canadiennes doit s'acquitter de son mandat unique et ardu, soit l'examen équitable et rapide des griefs militaires. Pour atteindre les résultats clés, des pratiques de gestion saines sont en place pour l'appuyer dans son rôle, tout en s'assurant qu'il a les fonds pour mesurer, surveiller et évaluer ses résultats de rendement dans les années et pour en rendre compte.

L'acquisition d'outils de gestion appropriés pour atteindre ses résultats est en route depuis quelque temps. En 2004, par exemple, le Comité a fait des efforts considérables pour perfectionner et mettre au point final à son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR), qui est maintenant harmonisé et lié à sa Structure des ressources et des résultats de gestion. Ce Cadre comprend la structure de gouvernance du Comité, sa chaîne de résultats et sa stratégie de mesure du rendement et de présentation des rapports, qui correspondent tous aux objectifs stratégiques du Comité, ainsi que les activités habituelles qui appuient l'activité motrice et le principal objectif du Comité. En outre, le CGRR décrit les indicateurs du rendement et les façons dont les renseignements pertinents sur les résultats seront recueillis en vue d'évaluer le rendement de l'organisation.

UN OUTIL DE GESTION EFFICACE

Système de gestion des dossiers et de saisie du temps

La principale activité du Comité consiste à examiner les griefs et à présenter des conclusions et recommandations. Le Système de gestion des dossiers et de saisie du temps (SGDST), système à double utilité, est au cœur de ce mandat. C'est un outil de gestion qui fournit rapidement des renseignements

TABLEAU IV

SOMMAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU CGFC	2000	2001	2002	2003	2004
N. de dossiers en traitement au début de la période	0	165	170	255	274
N. de dossiers reçus pour la période	179	105	210	148	107
N. de dossiers complétés durant la période	14	100	120	127	170
N. de cas retournés à l'AGFC pour des fins de réévaluation	0	0	-5	-2	-4
N. de dossiers en suspens à la fin de la période	165	170	255	274	207
Taux de fermeture [N. cas complétés / N. cas reçus]	0,07	0,95	0,58	0,86	1,65

Nota : Une méthodologie commune élaborée avec le DGAGFC en 2003 implique des ajustements en ce qui a trait aux rapports concernant les griefs; il se peut que les statistiques sur les griefs des années antérieures ne soient pas tout à fait comparables avec les données actuelles. Par exemple, à la fin de l'exercice 2002-2003, 261 griefs restaient en suspens au Comité, et à l'époque certains griefs portant sur plus d'une question étaient comptabilisés séparément. Aujourd'hui, toutes les questions émanant du même plaignant sont considérées comme un seul et même grief.

GESTION FONDÉE SUR LES RÉSULTATS

Le Comité des griefs des Forces canadiennes doit s'acquitter de son mandat unique et ambitieux, soit l'examen équitable et rapide des griefs militaires. Pour atteindre les résultats clés, des pratiques de gestion saines sont en place pour l'appuyer dans son rôle, tout en s'assurant qu'il a les outils pour mesurer, surveiller et évaluer ses résultats de rendement à tous les niveaux, et pour en rendre compte.

L'acquisition d'outils de gestion appropriés pour atteindre ces résultats est en cours depuis quelque temps. En 2004, par exemple, le Comité a fait des efforts considérables pour perfectionner et mettre un point final à son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR), qui est maintenant harmonisé et lié à sa Structure des ressources et des résultats de gestion. Ce Cadre comprend la structure de gouvernance du Comité, sa chaîne de résultats et sa stratégie de mesure du rendement et de présentation des rapports, qui correspondent tous aux objectifs stratégiques du Comité, ainsi que les activités habilitantes qui appuient l'activité maîtresse et le principal objectif du Comité. En outre, le CGRR décrit les indicateurs du rendement et les façons dont les renseignements pertinents sur les résultats seront recueillis en vue d'évaluer le rendement de l'organisation.

UN OUTIL DE GESTION EFFICACE

Système de gestion des dossiers et de saisie du temps

La principale activité du Comité consiste à examiner les griefs et à présenter des conclusions et recommandations. Le Système de gestion des dossiers et de saisie du temps (SGDST), système à double entrée, est au cœur de ce mandat. C'est un outil de gestion qui fournit rapidement des renseignements

sur le rendement fondé sur les résultats et permet à l'organisation de mesurer rapidement son efficacité et sa productivité. Par exemple, le déroulement du travail renseigne sur l'avancement des dossiers, y compris sur la date prévue de fermeture des dossiers et le temps accordé à chaque étape du processus d'examen des griefs d'un dossier. À tout moment, il est possible d'obtenir des rapports statistiques et de gestion qui portent sur tous les aspects des activités et peuvent servir à la prise de décisions. Dans un avenir proche, le système permettra au Comité d'obtenir un aperçu des ressources humaines et financières associées au processus.

Ce qu'il y a de bien dans ce système, c'est qu'il constitue également un outil essentiel pour créer, gérer et tirer avantage des connaissances. Il permet aux employés d'accéder à des renseignements concernant les cas, de chercher des précédents dans une base de données, comme par exemple les conclusions et recommandations du Comité, les décisions du CEMD et les sommaires de cas, ainsi que l'analyse de l'incidence des décisions rendues par le CEMD.

AU-DELÀ DU SYSTÈME

Système de gestion du rendement de l'employé

En 2004, le Comité a mis à l'essai son Système de gestion du rendement de l'employé (SGRE) conçu en consultation avec les employés et les représentants syndicaux. Des efforts considérables ont été faits en ce qui a trait au rendement, aux normes et aux compétences. Il faudra apporter certains ajustements afin de mieux aligner le travail de chacun sur les objectifs de l'organisation et que le SGRE s'harmonise avec l'approche axée sur le rendement et les résultats adoptée par le Comité.

CONCLUSION

Les efforts déployés par le Comité au fil des ans en regard du processus d'examen des griefs, de la gestion du personnel et des opérations ont porté fruit : des gains d'efficacité ont été réalisés à plusieurs niveaux, alors que la productivité s'est accrue. La qualité et la cohérence des conclusions et recommandations se sont maintenues et demeureront toujours une priorité pour le Comité.

La revue périodique du rendement de l'organisation ainsi que l'examen rigoureux des processus, procédures et pratiques de gestion permettront au Comité de soutenir ce rythme de croisière. Dans un environnement en constante évolution il est impérieux pour le Comité de renforcer cette approche et c'est ce que nous entendons faire.

II

Le système de griefs est en quelque sorte un baromètre des enjeux actuels qui préoccupent les membres des FC. Plusieurs griefs sur la même question peuvent trahir une politique inadéquate, l'application inéquitable d'une politique ou la mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacent peut être dépassé ou injuste.

Le Comité se considère tenu de cerner les préoccupations générales qui pourraient avoir des répercussions sur le moral des militaires, ainsi que de recommander des solutions au CEMD, le cas échéant.

La section qui suit décrit, entre autres, cinq enjeux qui ont fait l'objet de nombreux griefs et qui ont poussé le Comité à recommander la modification de politiques et de lois.

Un échantillonnage de cas-types suit.

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

QUESTIONS NOTABLES EN MATIÈRE DE GRIEFS

GRADE ET PAIE INTÉRIMAIRES

La question du grade intérimaire se pose dans le cadre de griefs déposés par des militaires qui ont exercé des fonctions de rang supérieur sans recevoir de rémunération plus élevée. Des militaires qui avaient fait l'objet d'un déploiement opérationnel à l'étranger, par exemple en Bosnie, se sont plaints d'avoir exercé des fonctions afférentes à des postes de grade supérieur sans avoir reçu la rémunération correspondante. En-dehors des théâtres d'opérations, des militaires qui ont, pendant de longues périodes de temps, occupé des postes ou remplacé des militaires de grade supérieur au sein de la même unité, se sont plaints d'avoir touché une rémunération inférieure à celle des personnes qui occuperaient normalement ces postes de grade supérieur. Dans un troisième scénario qui donne lieu à ce genre de grief, le plaignant est affecté à un poste pour lequel on exige le grade immédiatement supérieur au sien.

Dans les conclusions qu'il a présentées au CEMD, le Comité a affirmé qu'il est injuste que des militaires ne reçoivent pas la paie correspondant au grade du poste qu'ils occupent. Dans tous les cas, le CEMD a réagi favorablement et a appuyé les griefs totalement ou en partie.

Ces griefs mettent en lumière les préoccupations du Comité en rapport avec celles du CEMD. Le Comité a évoqué l'équité ainsi que l'esprit de la recommandation du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) selon laquelle les militaires devraient recevoir immédiatement une rémunération d'intérim lorsqu'ils exercent des fonctions afférentes à un grade supérieur au leur. Bien que le CEMD n'ait pas contesté l'application de la recommandation du CPDNAC, il a évoqué plusieurs autres principes importants au sein des Forces canadiennes (FC). Par exemple, le CEMD a fait remarquer que l'attribution d'une promotion à un grade intérimaire pendant la durée de l'affectation (GIDA) ne fait pas échec au principe du mérite puisque les promotions à un GIDA se fondent sur les compétences, et pas sur le mérite. En outre, le CEMD a affirmé que lorsque les autorités compétentes des FC décident qu'un poste doit être occupé par des militaires d'un grade précis, les responsables de la gestion de carrière ne peuvent pas prétendre par la suite que le poste peut être occupé par un militaire d'un rang inférieur. Le CEMD a aussi affirmé, cependant, qu'occuper un poste d'un niveau supérieur demeure un privilège qui ne confère pas par le fait même le droit à une rémunération plus élevée.

En outre, le CEMD n'admet pas l'analogie entre la fonction publique ou la GRC, d'une part, et les FC, d'autre part, étant donné que l'enrôlement au sein des FC confère aux membres des FC un statut très différent de celui des employés de la fonction publique ou de la GRC. Le CEMD a aussi commenté le système de rémunération au sein des FC et attiré l'attention sur le fait que la « rémunération globale » inclut déjà le militaire de l'exercice, à titre exceptionnel, et pour des périodes relativement brèves,

de fonctions d'un niveau supérieur. Le CEMD a conclu, cependant, que le militaire qui exerce des fonctions d'un niveau supérieur pendant plus de douze mois devrait avoir droit à un taux de rémunération plus élevé. Il a également réagi favorablement dans le cas de plaignants qui ont été intérimaires pour une période plus courte.

De manière générale, le CEMD a insisté sur l'importance de l'équité au sein des FC et noté que de nombreux facteurs, notamment le rythme opérationnel actuel des opérations des FC, constituent des motifs suffisants pour justifier une plus grande souplesse dans l'application de la réglementation actuelle régissant le grade et la paie intérimaires.

Le Comité a formulé des conclusions et recommandations à ce sujet dans le cadre de plusieurs griefs. En réponse à la recommandation systémique aux termes de laquelle le Comité invitait le CEMD à préciser dans quels cas il y a lieu d'admettre des exceptions à la politique relative au grade intérimaire, le CEMD a ordonné un examen de la politique relative au grade intérimaire, qui inclut la politique GIDA. Il a aussi ordonné que l'on attribue à certains plaignants le grade intérimaire qu'ils demandaient même s'ils ne satisfaisaient pas à l'ensemble des critères énoncés dans les politiques des FC. Dans ces cas, les plaignants n'avaient pas la formation officielle exigée des titulaires du poste qu'ils occupaient temporairement.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE POUR LES RÉSERVISTES

Le 8 juin 2000, en vertu de l'article 205.45 des ORFC (maintenant l'article 205.45 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes [DRAS]), qui est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2000, le Conseil du Trésor a établi une indemnité imposable pour stabiliser le coût de la vie des militaires et de leur famille lorsqu'une affectation oblige un militaire à aller s'établir dans un lieu de service au Canada où le coût de la vie est supérieur à la moyenne (secteur de vie chère [SVC]). Le règlement a par la suite été modifié de manière à traduire plus fidèlement les intentions des FC. La première révision a été autorisée par le Conseil du Trésor le 9 janvier 2001, et elle est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 2 avril 2000.

En règle générale, l'indemnité de vie chère (IVC) sera versée aux membres de la Force régulière (F rég) dont la résidence principale est située dans un SVC, et ce, que leurs meubles et effets (M & E) aient été ou pas transportés à cet endroit aux frais de l'État. Un membre de la Force de réserve (F rés) (de classe « B » ou « C ») n'a droit à l'IVC que s'il a été autorisé à déménager ses M & E aux frais de l'État à son lieu de service.

Par conséquent, le réserviste qui est en service de classe « B » ou « C » à long terme et qui habite déjà dans une région désignée comme étant un SVC n'est pas traité de la même façon que celui qui a déménagé aux frais de l'État dans un SVC. Bien que ces deux réservistes aient choisi librement de servir dans un tel secteur, seul le réserviste qui choisit de s'établir dans un SVC après avoir déménagé aux frais de l'État pour une période de service de classe « B » ou « C » aura droit à l'IVC, et ce, malgré le fait qu'il n'a pas d'obligation de déménager pour les besoins du service. Ainsi, il est possible que deux réservistes travaillant côte à côte au titre d'un rappel de longue durée soient traités différemment. L'un touchera l'IVC alors que l'autre pas. Ce traitement inéquitable a une incidence importante sur le moral.

Le Comité a récemment été saisi de neuf griefs relatifs à l'IVC pour les réservistes. Dans ses conclusions et recommandations, le Comité a expliqué que dans son libellé actuel, la politique ne précise pas pourquoi les deux catégories de réservistes sont traitées différemment sur le plan de l'IVC, et qu'il n'est

pas non plus évident de savoir pourquoi un réserviste en service de longue durée dans la région de sa résidence habituelle devrait être inadmissible à l'IVC. Le Comité a conclu que les traitements inéquitables des réservistes sont injustifiés.

Le Comité a recommandé que la réglementation soit modifiée de manière à étendre cette indemnité à tous les réservistes affectés à temps plein dans un SVC. De plus, étant donné le nombre de griefs qu'il a reçus à ce sujet, le Comité a recommandé que l'on examine et que l'on révise immédiatement l'article 205.45 des DRAS.

Le CEMD a récemment rendu une série de décisions à ce sujet. Pour ce qui est des motifs qui sous-tendent le traitement différentiel, le CEMD a affirmé que le réserviste qui accepte librement un rappel dans un secteur où il avait déjà choisi de résider n'est pas confronté à la même hausse du coût de la vie que le réserviste affecté à un SVC. Le CEMD a conclu que le système actuel indemnise les réservistes de certains coûts si les FC ont exigé (le réserviste a le choix d'accepter ou de refuser, contrairement au militaire de la force régulière qui n'a pas ce choix) qu'ils servent dans un secteur où les coûts sont plus élevés. Le CEMD a exprimé son désaccord par rapport à la conclusion du Comité selon laquelle le régime actuel de l'IVC traite les réservistes de manière inégale et injustifiée. Il a affirmé qu'il n'avait pas l'intention de donner suite à la recommandation du Comité concernant la modification de l'article 205.45 des DRAS.

INDEMNITÉ DE SERVICE SPÉCIALISÉ À BORD D'UN SOUS-MARIN

L'indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin (ISSS), allocation mensuelle distincte créée en 1980, est versée aux sous-mariniers qui ont le niveau de qualifications requis par le CEMD et qui servent à bord de sous-marins. La réglementation applicable permet aussi le versement de l'allocation aux militaires dans certains contextes de formation ainsi qu'aux sous-mariniers qualifiés basés à terre, mais seulement pour un nombre précis de postes désignés actuellement limité à 75 par le Conseil du Trésor. En 1980, les FC avaient une seule classe de sous-marins, soit les sous-marins de classe Oberon. En 1998, une deuxième classe, Victoria, a été ajoutée à la Flotte canadienne. Le personnel sous-marinier qualifié basé à terre à des postes de soutien de cette nouvelle classe était désavantagé pour ce qui est de l'ISSS, puisque toutes les désignations disponibles étaient déjà utilisées.

Ainsi, il est possible que deux sous-mariniers, ayant les mêmes qualifications, exécutant les mêmes fonctions et travaillant côte à côte, soient rémunérés à des taux différents du seul fait que l'un occupe un poste désigné et l'autre, pas.

Ce qui a amené le Comité à formuler des conclusions et recommandations dans le cadre de neuf griefs distincts, tous concernant le droit à l'ISSS. Malheureusement, à cause des critères réglementaires catégoriques, le Comité n'a pu recommander au CEMD d'accorder l'ISSS pour aucun de ces plaignants. Cependant, le Comité est très conscient de l'importance inhérente au système actuel et de l'effet négatif qu'il a forcément sur le moral des militaires touchés.

Depuis l'apparition des premiers problèmes liés à l'ISSS en 1996, les FC ont demandé d'effectuer au moins trois études, dont une troisième maintenant à quatre ans. Les premiers griefs ont été déposés en 1999. De plus, la question de l'ISSS a été élevée au Chef d'état-major de la Force maritime et au Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires) pour étude. À ce jour, aucune qualification n'a été apportée pour corriger cette injustice.

Le Comité a fait savoir au CEMD qu'il jugeait cette inertie inacceptable. Les FC ont admis être bien au fait des préoccupations relatives à la structure de l'ISSS depuis plusieurs années, et pourtant, elles n'ont apporté aucune solution. Au nom de l'équité entre les militaires et pour le moral des sous-marinières, le Comité a exhorté le CEMD à s'assurer du règlement rapide du problème de l'ISSS.

Conformément aux conclusions du Comité, le CEMD a systématiquement rejeté les griefs relatifs à l'admissibilité à l'ISSS dans le cas des personnes occupant des postes non désignés basés à terre. Il a reconnu que le régime actuel de l'ISSS est une source de mécontentement pour les sous-marinières et que le plafond actuel empêche de désigner d'autres postes qui le mériteraient bien. Il a déclaré qu'un examen du régime de l'ISSS était actuellement en cours, mais il a refusé d'apporter les modifications au système actuel avant d'avoir les résultats de cet examen.

LE PRINCIPE DE L'UNIVERSALITÉ DU SERVICE

De nombreux griefs ont été déposés à la suite de la libération de membres des FC dont l'état de santé compromettrait l'aptitude à exercer des fonctions militaires. Parmi les affections qu'ont mené à des libérations, puis au dépôt de griefs, on relève notamment les coronaropathies, le diabète, l'épilepsie, la motricité limitée et les allergies.

La politique des FC concernant les militaires qui ont une capacité réduite pour exercer leurs fonctions est beaucoup plus rigoureuse que celles de la fonction publique ou des employeurs du secteur privé en la matière. La norme plus sévère appliquée aux membres des FC repose sur le fait que les forces armées doivent fonctionner efficacement en situation de combat.

Même si de nombreux membres des FC exercent des fonctions qui sont différentes de celles des combattants de première ligne, leur aptitude à bien fonctionner dans le cadre d'un emploi militaire ne correspond qu'à une des exigences des FC. Les FC exigent aussi que tous leurs membres soient en mesure d'accomplir toutes les tâches générales de nature militaire qui peuvent s'avérer nécessaires dans un conflit armé. Cette exigence imposée aux membres des FC s'appelle le « principe de l'universalité du service ».

Le principe de l'universalité du service repose sur deux prémisses : premièrement, peu importe leur métier ou leur profession, les membres des FC sont avant tout des soldats; ensuite un membre a le devoir d'être toujours prêt à servir, n'importe où et dans n'importe quelles conditions. Ce devoir à accomplir s'applique universellement à tous les membres des FC. Le fait que les FC peuvent obliger leurs membres à servir à tout moment, n'importe où et dans n'importe quelles conditions se fonde principalement sur les articles 32 et 33 de la *Loi sur la défense nationale*. L'article 32 oblige les membres de la Force régulière à exercer leurs obligations légitimes à tout moment. Les articles 31 et 33 indiquent que les membres de la Force de réserve peuvent être soumis à l'obligation de servir légitime en cas d'urgence. Selon les décisions des tribunaux judiciaires, il résulte de l'ensemble de ces dispositions que tous les membres des FC, qu'ils soient membres de la Force régulière ou de la Force de réserve, doivent répondre aux normes de rendement établies relativement à leurs obligations militaires générales.

¹ Ces principes sont en application uniquement dans le jugement rendu dans les affaires *Forces armées canadiennes c. L'UNITÉ 12* (R. 1075) et *Forces armées canadiennes c. L'UNITÉ 12* (R. 1076).

Afin de s'assurer que tous les membres des FC sont aptes au service militaire général (universel), les FC ont établi des normes de rendement et des normes médicales. Ces normes s'appliquent au stade du recrutement ainsi que lorsqu'un membre des FC souffre d'un problème médical qui a une incidence sur ses facultés physiques ou mentales. Les autorités médicales des FC évalueront l'état de santé du militaire et détermineront si les troubles médicaux dont il souffre limitent sa capacité d'exercer son emploi au regard des normes de rendement afférentes au service militaire général. Si sa capacité de remplir ses obligations militaires générales est limitée ou pourrait l'être, les autorités des FC doivent décider si ce militaire peut ou pas demeurer au sein des FC.

Dans la mesure où la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) interdit la discrimination fondée sur le handicap, elle a eu une incidence sur les politiques des FC relatives à l'universalité du service. L'article 15 de la LCDP traite des actes discriminatoires fondés sur des exigences professionnelles justifiées. En cas de cessation d'emploi, le paragraphe 15(2) de la LCDP oblige l'employeur à démontrer que les mesures destinées à répondre aux besoins de la personne dont le handicap représente un fardeau pour l'employeur constitueraient une contrainte excessive pour ce dernier. Toutefois, le paragraphe 15(9) de la LCDP énonce que cette obligation de démontrer qu'une exigence professionnelle est justifiée doit être respectée « sous réserve de l'obligation de service imposée aux membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire celle d'accomplir [...] les fonctions auxquelles ils peuvent être tenus. »

Bien que le paragraphe 15(9) limite l'obligation que les FC ont de démontrer que la contrainte est excessive, la politique des FC permet de retarder la libération d'un militaire et d'accorder une période d'adaptation pouvant aller jusqu'à trois ans.

Dans le cadre de ses examens des griefs liés à l'application du principe de l'universalité du service, le Comité a formulé des conclusions au sujet du bien-fondé des évaluations de limitations professionnelles liées à des troubles médicaux des membres des FC, au sujet de leurs revendications selon lesquelles leurs limitations professionnelles liées à des troubles médicaux ne les empêchent pas de remplir leurs fonctions, et au sujet du bien-fondé des mesures d'adaptation qui leur sont proposées. Le Comité appuie la plupart des évaluations des FC quant aux limitations professionnelles liées à des troubles médicaux et l'incidence de ces limitations sur la capacité d'un militaire de remplir ses fonctions. Dans certains cas, le Comité a estimé que les FC auraient dû accorder une période d'adaptation plus longue.

Le CEMD a approuvé la plupart des recommandations du Comité concernant ces griefs. Cependant, il n'est pas d'accord avec certaines conclusions du Comité concernant la rigueur des limitations professionnelles que les FC ont attribuées aux troubles médicaux des plaignants. Il y a eu des opinions divergentes qui venaient d'appréciations différentes des normes de rendement appliquées aux fonctions militaires générales et à l'incidence des troubles médicaux sur le rendement professionnel.

RECOUVREMENT DE TROP-PAYÉ – REMBOURSEMENT D'UNE DETTE

Le Comité a traité deux cas en particulier concernant le taux de salaire où des membres des FC avaient reçu un trop-payé en raison d'une erreur indépendante de leur volonté.

Dans un premier cas, en raison du Programme de réduction des forces de 1992, un plaignant a subi un reclassement obligatoire et a dû renoncer à sa nomination comme caporal-chef. De 1992 à 2001, le

salaire du plaignant a été administré par erreur en vertu du mauvais alinéa de l'article 204.30 des ORFC. Par conséquent, le plaignant a reçu un trop-payé au niveau de caporal-chef pendant quatre ans. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait fourni aucune preuve de circonstances exceptionnelles qui auraient justifié la radiation de cette dette.

Dans un autre cas, le plaignant, suite à son reclassement (changement d'emploi), est passé d'un emploi militaire de spécialiste I à un emploi militaire ordinaire, et il a continué d'être rémunéré au taux de rémunération de son poste précédent, et ce, d'octobre 1997 à septembre 2001. Malgré les nombreuses démarches qu'il a entreprises pour tenter de faire corriger la situation son dossier de rémunération a enfin fait l'objet d'un examen qui a confirmé qu'il avait trop perçu.

Dans les deux cas, les FC ont indiqué aux plaignants qu'ils devaient rembourser le trop-payé, ce qui a mené à la présentation de leurs griefs. Le Comité a conclu que la loi pertinente, soit le paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et l'article 203.04 des ORFC relativement au recouvrement de fonds par l'État, sont claires : les trop-payés doivent être remboursés aux FC autant que possible. Le Comité a donc recommandé que le CEMD rejette les griefs.

Dans le premier cas, le CEMD par intérim (p.i.) a conclu que le plaignant n'était pas en mesure de comprendre la nature d'une opération de paie et n'aurait pas pu l'être. Les taux de salaire sont imposés et gérés en fonction d'un ensemble de renseignements spécialisés auxquels le personnel de la solde a facilement accès, mais que le militaire ne connaît pas toujours. Les FC ont obligé le plaignant à changer de groupe professionnel, les ORFC n'indiquaient pas le niveau de solde simple, et le plaignant n'était pas en mesure de remettre en question la décision des responsables de la solde. Par conséquent, les FC avaient la responsabilité de conseiller le militaire de façon compétente, exacte et exhaustive. Invoquant la Politique sur la suppression des dettes dues à la Couronne, qui gère la remise de trop-payé, le CEMD p.i. a conclu qu'il n'était pas raisonnable de percevoir le trop-payé et il a jugé que la meilleure solution était de présenter au gouverneur en conseil une demande de remise d'une dette qui provenait d'une erreur administrative faite à l'insu du plaignant.

Cette démarche a également été utilisée dans le cas du second grief. Le CEMD a appuyé le grief en partie et a conclu qu'il n'y avait aucune preuve d'un ordre indiquant que le plaignant avait été reclassé pour des motifs d'inefficacité conformément aux ORFC applicables à l'époque. Par conséquent, le plaignant avait un droit acquis à sa rémunération. Bien qu'il incombe aux membres des FC de s'assurer qu'ils reçoivent bien la rémunération à laquelle ils ont droit, le CEMD a considéré que le changement dans la situation du plaignant était survenu à l'instigation des FC et que le plaignant s'était renseigné sur l'exactitude de sa paie. Comme les responsables appropriés l'avaient assuré que sa solde était exacte et qu'il s'est fié à leur réponse, le plaignant ne pouvait pas savoir qu'il y avait une erreur administrative. Par conséquent, invoquant la Politique sur la suppression des dettes dues à la Couronne, le CEMD a conclu que le cas du plaignant constituait une situation où il serait déraisonnable de recouvrer le trop-payé.

Dans ces deux cas, le SMA(Fin SM) a été chargé d'examiner s'il serait possible de soumettre au Conseil du trésor par l'entremise du gouvernement en conseil une demande de remise de la dette. Le SMA (Fin SM) a également été chargé de modifier la *Loi sur la défense nationale* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) de façon à adopter une démarche normalisée et exhaustive pour permettre aux responsables ministériels de gérer le recouvrement des trop-payés.

CAS-TYPES

Les résumés de cas suivants ont été choisis pour le rapport annuel de cette année en fonction de leur intérêt et de leur pertinence pour le lecteur. Ce sont des griefs pour lesquels soit le Comité a présenté des conclusions et recommandations au CEMD en 2004, soit il a reçu la décision du CEMD au cours de cette période.

LIBÉRATION – POSSESSION DE DROGUE – MOTIF DE LIBÉRATION APPROPRIÉ

Le plaignant a été libéré pour « conduite non satisfaisante » conformément à l'alinéa 2a) de l'article 15.01 des ORFC, après avoir plaidé coupable à deux chefs d'accusation de possession de stupéfiants. Une autre allégation de trafic a été jugée non fondée, et aucune accusation n'a été retenue. Cependant, cette allégation de trafic a tout de même été prise en compte lors de la procédure de libération. Dans un premier temps, le plaignant a contesté la libération et a nié toute implication dans un trafic de drogue. Il a par la suite changé d'avis et il a simplement demandé que l'on change le motif de sa libération de manière à pouvoir s'enrôler dans la Réserve à l'avenir.

Le Comité a affirmé que l'allégation de trafic était douteuse et que les FC n'auraient pas dû en tenir compte au moment de décider de libérer le plaignant, la libération ne se fondant alors que sur deux chefs d'accusation de possession de stupéfiants. Le Comité a conclu qu'il n'était pas indiqué d'invoquer le motif de l'alinéa 2a) en l'espèce, en raison de l'exactitude douteuse de la preuve dévoilée par le Service national des enquêtes des FC, l'absence de poursuite relative aux allégations de trafic de drogue et le fait que le plaignant avait toujours contesté ces allégations. La faiblesse apparente de la cause au chapitre du trafic justifie que l'on substitue le motif de l'alinéa 5) (= inapte à continuer son service militaire =) au motif de l'alinéa 2a) (= conduite non satisfaisante =). Le Comité a donc recommandé que le CEMD appuie le grief et remplace le motif de libération de l'alinéa 2a) par celui de l'alinéa 5).

Le CEMD a souscrit aux recommandations du Comité, après avoir convenu qu'il y avait des doutes quant à la gravité des circonstances justifiant la libération du plaignant, et il a ordonné que la libération du plaignant soit fondée sur le motif de l'alinéa 5) plutôt que sur le motif de l'alinéa 2a).

BIEN-FONDÉ DE LA LIBÉRATION – SUFFISANCE DE L'EXAMEN ADMINISTRATIF – MESURES DE REDRESSEMENT ENVISAGEABLES

Peu de temps après son enrôlement au sein de la Force de réserve, le plaignant a été arrêté par un agent de la police civile pour port d'arme dissimulée personnel dans un lieu public et possession d'une arme prohibée. De plus, au moment de son arrestation, le plaignant portait l'uniforme.

Les FC ont procédé à une enquête, mais elles n'ont retenu aucune accusation militaire. L'un des plaignants a mentionné que celui-ci avait déjà été surpris en uniforme dans un lieu public, et elle s'est des principes de l'aptitude du plaignant à manipuler des armes. Elle a aussi mentionné que le plaignant devait participer peu après à une formation sur la manipulation des armes. Un Comité d'examen administratif (CEA) a recommandé la libération du plaignant sur une le motif prévu à l'alinéa 5) (= inapte à continuer son service militaire =). Le commandant a rejeté cette recommandation et a ordonné la libération du plaignant. On s'est seulement mis une plus tard que le plaignant a été libéré, bien qu'il n'ait pas été accusé de ce délit.

Le Comité a conclu que les règlements et les ordonnances régissant la libération des membres de la Force de réserve n'avaient pas été suivis en l'espèce, puisque le plaignant n'a pas reçu d'avertissement écrit ni fait l'objet d'une mesure de mise en garde et surveillance avant de recevoir l'avis d'intention de recommander la libération. Le Comité a estimé que les FC n'avaient pas fourni de motifs suffisamment convaincants pour justifier cette omission. Le Comité a aussi jugé que les éléments de preuve sur lesquels le CEA s'était appuyé étaient incomplets et non corroborés et semblaient provenir des connaissances personnelles des membres du CEA. Le Comité a aussi jugé que l'examen administratif ne s'était pas déroulé en conformité avec les principes de justice naturelle et d'équité procédurale, étant donné qu'il n'y avait eu aucun avis, aucune divulgation et aucune possibilité de présenter des observations. Enfin, le Comité a conclu que les FC étaient responsables du délai déraisonnable écoulé avant la libération du plaignant. Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et d'ordonner un nouvel examen, et aussi de renvoyer la demande d'indemnisation au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) pour que celui-ci décide s'il y avait lieu d'indemniser le plaignant en raison du délai et des inconvénients qu'il avait subis du fait de sa libération.

Le CEMD a souscrit aux recommandations, et il a noté que les conclusions et recommandations du CEA n'étaient pas étayées par une preuve suffisante. Le processus suivi n'a pas respecté les principes d'équité procédurale. À titre de mesure de redressement, le CEMD a ordonné que le message de libération soit annulé et que le plaignant réintègre son régiment d'origine et qu'il lui soit offert les mêmes possibilités de formation qu'à ses pairs. Il a aussi convenu que le cas méritait d'être examiné aux fins d'une réclamation éventuelle contre la Couronne, et il a renvoyé l'affaire au DRCAC.

TRANSFERT DE LA RÉSERVE À LA FORCE RÉGULIÈRE – SENS DU TERME « S'ENRÔLER » – DROIT À UNE INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT AU MOMENT DE LA LIBÉRATION

En 1988, le plaignant s'est enrôlé dans la Force de réserve à Toronto (Ontario). Plusieurs années plus tard, alors qu'il étudiait à Kingston, il a été muté dans la Force régulière. Le processus de transfert a été effectué au Centre de recrutement des Forces canadiennes à Kingston. En 2001, en prévision de sa libération, le plaignant, alors en poste à Kingston (Ontario), a demandé à ce que ses meubles et effets (M & E) soient transportés au lieu de son enrôlement, soit Toronto (Ontario). On l'a avisé qu'il avait le droit de faire expédier ses M & E uniquement à son lieu d'enrôlement au sein de la Force régulière, soit Kingston.

Le Comité a relevé qu'en vertu de l'article 24 de la *Loi sur la défense nationale*, le transfert, en tant qu'acte de nature juridique, est différent de l'enrôlement, lequel est visé par une autre disposition de la Loi, à savoir l'article 20. Les pratiques administratives des FC préoyaient un processus similaire dans le cas des transferts de la Force de réserve à la Force régulière et dans le cas d'un enrôlement, dans la mesure où les deux processus étaient accomplis dans les centres de recrutement. Cependant, malgré un transfert de la Force de réserve à la Force régulière, l'appartenance aux FC reste la même. L'obligation de servir au sein d'une Force spécifique avait changé, mais il n'y avait eu aucune libération de l'obligation de servir. Le Comité a estimé que ce facteur était déterminant.

Le Comité a conclu que le plaignant s'était enrôlé dans les FC à Toronto (Ontario), et avait le droit, au moment de sa libération des FC, de faire transporter ses M & E à Toronto. Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief. Le Comité a aussi recommandé au CEMD d'ordonner aux autorités compétentes de modifier les procédures et les documents administratifs de manière à différencier clairement le transfert de l'enrôlement, conformément à la *Loi sur la défense nationale*.

Le CEMD a souscrit aux conclusions du Comité et a appuyé la mesure de redressement demandée. Il a aussi affirmé qu'il avait déjà demandé un examen de la documentation relative à l'enrôlement en vue de supprimer toute ambiguïté entre les termes « transfert » et « enrôlement », et qu'il avait été avisé que cet examen était en cours.

UNION HOMOSEXUELLE – REFUS DE REMBOURSER DES FRAIS JURIDIQUES – DISCRIMINATION

La plaignante avait obtenu le remboursement de l'intégralité des frais juridiques liés à l'achat d'une résidence en 1995. Cependant, les FC en ont ensuite recouvré la moitié, parce que la plaignante était devenue copropriétaire de la résidence avec une conjointe du même sexe. Leur relation n'était pas considérée comme une union de fait.

Le 17 décembre 1996, les FC ont révisé leurs politiques relatives à l'octroi d'avantages aux militaires qui vivent en union de fait avec un conjoint de même sexe. Les modifications apportées par les FC s'alignaient sur des modifications similaires apportées aux politiques du Conseil du Trésor concernant les membres de la fonction publique. Ces changements dans les politiques faisaient suite à une série de décisions judiciaires rendues en matière de pratiques discriminatoires fondées sur l'orientation sexuelle dans la période allant de 1992 à 1995.

En janvier 1997, la plaignante a déposé une demande de remboursement de la moitié des frais juridiques que les FC avaient recouverts. Elle a cependant été avisée que la nouvelle politique du 17 décembre 1996 des FC n'était pas rétroactive et qu'elle n'avait pas droit au remboursement.

À la lumière de l'ensemble de la documentation disponible, le Comité a conclu que la demande de remboursement de l'intégralité des frais juridiques avait tout particulièrement fait l'objet d'une discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite quant à l'orientation sexuelle. Le Comité a conclu que les FC devraient prendre des mesures propres à remédier à cette inégalité de traitement, et il a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et d'ordonner que l'on verse à la plaignante la part de l'indemnité relative aux frais juridiques qui avait été recouvrée.

Le CEMD a convenu avec le Comité que la plaignante avait été victime de discrimination, mais il a conclu qu'il n'était pas en son pouvoir d'accorder réparation et il a renvoyé le cas au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE GARDE D'ENFANT - PROGRAMME D'AIDE POUR OBLIGATION FAMILIALE

La plaignante demande le remboursement des frais qu'elle a assumés pour la garde de son enfant mineur, alors qu'elle était déployée en Bosnie.

Le Comité a conclu que la plaignante ne pouvait bénéficier du programme d'aide pour obligation familiale puisque le programme n'est entré en vigueur que le 1^{er} avril 2000, à la suite des événements qui se sont produits dans cette affaire, et qu'aucune disposition ne permettait son application rétroactive. Le Comité a également conclu que la plaignante n'a pas prouvé, jusqu'à preuve du contraire, qu'il y avait eu discrimination.

Toutefois, le Comité a reconnu l'iniquité de la situation. Il a recommandé au CEMD de demander au ministre de la Défense nationale d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 209.013 des ORFC en vue d'accorder à la plaignante un remboursement égal aux frais de garde qu'elle a assumés pendant son cours de qualification et son déploiement en Bosnie.

Le CEMD par intérim s'est opposé à la conclusion du Comité selon laquelle les circonstances justifiaient l'exercice du pouvoir discrétionnaire du ministre de la Défense nationale prévu à l'article 209.013 des ORFC. Il a donc refusé de suivre la recommandation du Comité et il a rejeté le grief. Selon le CEMD par intérim, au moment du déploiement de la plaignante, l'article 209.013 des ORFC ne mentionnait aucune circonstance similaire à sa situation. Cette disposition ne prévoyait donc pas le remboursement des frais de garde déboursés par un membre des FC.

AIDE AU TRANSPORT POUR RAISONS PERSONNELLES OU DE FAMILLE (ATRPF)

Deux cas intéressants ont été soumis au Comité relativement à cette question. Dans le premier cas, en août 1999, le plaignant avait été affecté à un poste dans les Territoires du Nord-Ouest. L'année suivante, on lui avait accordé un congé pour des raisons familiales afin de lui permettre de se rendre aux États-Unis au chevet de son père, qui est décédé peu de temps après. Le plaignant a demandé le remboursement de ses frais de déplacement.

Le règlement antérieur avait permis aux militaires en service dans des postes isolés de se rendre au lieu de résidence d'une personne gravement malade ou décédée, indépendamment de l'endroit où se trouvait cette résidence. En pareilles circonstances, on remboursait les frais de transport du militaire, et ceux de son épouse ou époux qui l'accompagnait. Cette indemnité de déplacement n'était pas limitée au Canada, et elle n'était pas imposable. Lorsque l'article 209.51 des ORFC concernant l'ATRPF est entré en vigueur le 1^{er} juin 2000 (remplacé par l'article 209.51 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux [DRAS] en septembre 2001), le règlement antérieur régissant le transport à partir d'un poste isolé a été abrogé. Cependant, l'ATRPF ne couvre que les déplacements à l'intérieur des frontières canadiennes, et elle est imposable.

Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et de mettre en œuvre le processus pour rembourser au plaignant ses frais de transport, en vertu du paragraphe 209.013.21 des ORFC. Le Comité a aussi recommandé que, lors de l'examen de la politique relative à l'ATRPF, on envisage la possibilité d'étendre l'indemnité aux déplacements effectués à l'étranger, et que cette indemnité soit un avantage non imposable.

Le CEMD a appuyé en partie les conclusions et les recommandations du Comité. Le CEMD a estimé que les trois conditions prévues à l'article 209.013 des DRAS (DRAS) étaient remplies :

- *Circonstances différentes, mais assez similaires.* La situation du plaignant se rapprochait des situations visées par la politique sur l'ATRP. On lui avait accordé un congé pour des raisons familiales parce que son père était gravement malade. Sa situation était toutefois différente dans la mesure où il était parti du Canada pour se rendre aux États-Unis où sa présence était nécessaire, et non dans un autre endroit au Canada.
- *Conformité à l'esprit du chapitre 209.* La politique sur l'ATRP a pour principal objet d'indemniser les membres des FC pour les frais de déplacement engagés en raison de la maladie grave ou du décès d'un membre de leur famille. Selon le CEMD, l'indemnisation relative à la portion du trajet parcourue jusqu'aux frontières du Canada par des membres des FC qui ont des parents vivant à l'extérieur du Canada est conforme avec cet objet, comme le confirme d'ailleurs la modification récente de l'article 209.51 des DRAS.
- *Équitable dans les circonstances.* En 1998, le Comité permanent de la Défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) a recommandé « que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. » Le gouvernement a accueilli cette recommandation, et la politique sur l'ATRP est entrée en vigueur en juin 2000.

Le CEMD a ensuite recommandé que le ministre examine son pouvoir discrétionnaire de manière à accorder au plaignant le même traitement que celui prévu par les modifications apportées à l'article 209.51 des DRAS, concernant l'ATRP, entrées en vigueur en mai 2000, sauf pour ce qui est de l'échelle de l'indemnité qu'il y aurait lieu de verser. Le CEMD a estimé que l'article 209.51 des DRAS dans son nouveau libellé répondait à la recommandation du CPDNAC et qu'une expression que le Comité dans sa recommandation d'étendre l'indemnité de manière à couvrir les déplacements effectués à l'étranger.

Dans le second cas, le plaignant était en poste dans l'Armée canadienne au moment où son enfant est décédé. Le plaignant et son épouse souhaitaient que leur enfant soit inhumé dans la région de l'Atlantique, il en était originaire. À leur retour des familles, le plaignant a présenté des notes pour bénéficier de l'ATRP. Sa demande de remboursement a été refusée pour le motif qu'elle ne répondait pas aux « critères d'admissibilité prévus par la réglementation actuelle des FC » régissant l'ATRP.

Le Comité a conclu que l'on avait accordé au plaignant un congé pour des raisons familiales, que son fils était une « proche parent » et que le père du plaignant et de son épouse était résident dans la région de l'Atlantique. Le plaignant était donc admissible à l'ATRP en vertu du paragraphe 209.51(1) des DRAS, et le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief.

Le CEMD a désapprouvé l'interprétation que le Comité du paragraphe 209.51(1) des DRAS donnait que le « cas de la plume » ou sa présence est requise » n'inclut pas les frais engagés de fait de la discussion personnelle du plaignant et de son épouse d'inhumer leur enfant dans une autre région. Le CEMD a affirmé que l'ATRP n'avait pas été conçue pour couvrir les frais liés aux obsèques et il a rejeté le grief.

DROIT DE DÉPOSER UN GRIEF – PARAGRAPHE 29(1) DE LA *LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE* – QUALITÉ POUR DÉPOSER UN GRIEF

Le plaignant demandait à être indemnisé de la perte de revenus subie par son épouse après que la famille ait été obligée de déménager d'un logement familial à un autre, sur la même base.

L'épouse s'occupait d'un établissement de garde de jour dans le premier logement familial. Cependant, le Comité a jugé que le plaignant n'avait pas subi un effet défavorable et personnel par suite du refus d'indemnisation de la perte de revenus de son épouse. En conséquence, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas qualité pour déposer un grief en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur la défense nationale*, et il a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Le Comité a aussi recommandé au CEMD de renvoyer l'affaire, qui constituait une réclamation de la part de l'épouse du plaignant contre la Couronne, au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles, pour examen et décision.

Le CEMD a convenu avec le Comité qu'il était plus indiqué de traiter la réclamation du plaignant comme une réclamation contre la Couronne, et il a rejeté le grief, mais il s'est dit en désaccord avec la conclusion du Comité sur la question de la « qualité pour déposer un grief ». Le CEMD a conclu que la décision prise par les FC de rationaliser les logements familiaux était clairement une question administrative, qui devrait rester du ressort des FC. En outre, le CEMD était d'avis que la perte de revenus subie par l'épouse du plaignant avait eu des incidences sur le revenu familial, et partant, un effet défavorable sur le plaignant.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE – LIEU DE RÉSIDENCE – ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le plaignant contestait le fait que son lieu de résidence, en l'occurrence la ville de Blainville, ne figurait pas dans la zone géographique de Montréal aux fins de l'indemnité de vie chère (IVC).

La décision des CF repose sur une politique censée avoir été énoncée par le Secrétariat du Conseil du Trésor et dont l'existence n'a jamais été confirmée au Comité, selon laquelle le temps de déplacement quotidien entre la résidence et le lieu de travail ne doit pas dépasser 45 minutes. Le temps moyen estimé pour parcourir la distance entre la ville de Blainville et le lieu de service du plaignant à Montréal était de 75 minutes durant les heures normales de déplacement un matin de semaine.

Le Comité a conclu que le plaignant ne répond pas aux critères de l'article 205.45 des ORFC puisque son lieu de résidence n'est pas situé dans un secteur de vie chère admissible et il ne peut donc bénéficier de l'IVC. Par ailleurs, le Comité a conclu que la règle du 45 minutes ne doit pas être une règle absolue et que la grande région de Montréal justifie une exception à cette règle. Le Comité a également conclu qu'il n'était pas plus justifié d'inclure les villes de Pointe-Calumet, de Sainte-Marthe-sur-le-Lac et de Saint-Eustache que la ville de Blainville dans la zone de Montréal aux fins de l'IVC. En effet, le Comité est convaincu que les résidents de ces villes qui se rendent au centre-ville de Montréal aux heures de pointe pour le travail, n'effectuent pas le trajet en moins de temps que le plaignant qui réside à Blainville. Le Comité a donc recommandé au CEMD de donner droit au grief en incluant la ville de Blainville dans les limites géographiques de la zone de Montréal aux fins de l'IVC.

Le CEMD a rejeté le grief. Dans sa décision, il reconnaît que le temps de déplacement de 45 minutes est trop variable, particulièrement dans une région métropolitaine importante, pour être un facteur dominant. Cependant, le CEMD est convaincu que les limites de la zone de Montréal ont été établies aux fins de l'IVC en fonction du facteur prédominant soit, les traits physiques dominants dans un rayon raisonnable du lieu de service majeur pour la région de Montréal, tout en tenant compte, en second lieu, des facteurs de temps et de localisation des municipalités. Le CEMD considère que les arguments secondaires du plaignant, à savoir le coût moyen d'une maison à Blainville et le taux des taxes foncières en comparaison avec les villes avoisinantes, ne sont que des éléments servant à déterminer l'admissibilité à l'IVC et pas les limites des zones géographiques. Enfin, le CEMD a conclu que le fait que la ville de Blainville est incluse dans la Communauté métropolitaine de Montréal et que la commission scolaire des écoles de Blainville est la même que celles de certaines municipalités incluses dans la zone de Montréal ne sont pas des facteurs qui influent sur les limites des zones géographiques aux fins de l'IVC.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LA SITUATION DE FAMILLE – AFFECTATION POUR MOTIFS PERSONNELS

La plaignante occupait un poste relevant d'un groupe professionnel militaire au titre duquel elle pouvait être appelée à servir à bord d'un navire. Elle était chef de famille monoparentale, sans membre de sa famille en Nouvelle-Écosse, et elle a refusé un poste en mer au motif qu'elle devait trouver un arrangement adéquat pour la garde de son enfant. La plaignante avait demandé un statut particulier, mais la chaîne de commandement le lui avait refusé. La plaignante a été libérée des FC pour des motifs personnels treize mois après avoir déposé sa demande de statut particulier. En octobre 1998, la plaignante a déposé un grief dans lequel elle expliquait qu'elle estimait avoir été libérée injustement sans avoir eu une juste possibilité ou le délai suffisant pour trouver une solution à son problème. Elle demandait à être indemnisée pour le préjudice psychologique et les difficultés financières auxquels elle a dû faire face à la suite de la perte de son emploi.

Le Comité a appuyé le grief et a estimé que la plaignante avait été victime de discrimination. Il a conclu qu'à la lumière des circonstances entourant sa libération, il s'agissait à première vue d'un cas de discrimination fondée à la fois sur l'état matrimonial et la situation de famille. Le Comité a aussi estimé que les FC n'avaient pas présenté une défense acceptable; à savoir : les mesures des FC ne s'appuyaient pas sur une exigence professionnelle justifiée. Plus précisément, les FC avaient choisi de ne pas accorder de congé pour des motifs personnels à la plaignante alors que celle-ci avait le droit de se prévaloir de cette politique interne. Le Comité a jugé qu'en choisissant de ne pas lui accorder de congé pour des motifs personnels, les FC avaient choisi de ne pas tenir compte des besoins de la plaignante. Le Comité a recommandé que le CEMD appuie le grief et indemnise la plaignante.

Le CEMD a conclu qu'apparemment ce n'était pas un cas de discrimination. Selon le CEMD, la libération de la plaignante n'avait rien à voir avec sa condition de chef de famille monoparentale; c'était plutôt le choix de la plaignante de ne pas partir en mer – et le manquement aux exigences professionnelles auxquelles elle était assujettie – qui avait entraîné sa libération. Même si les FC jugeaient qu'elles n'avaient aucune obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des besoins de la plaignante, le CEMD jugeait qu'elles en avaient tout de même pris pendant deux ans, de sa grossesse à sa libération.

Pour décider si les FC avaient raison de refuser une affectation pour des motifs personnels à la plaignante, le CEMD s'est appuyé principalement sur les déclarations de la plaignante selon lesquelles elle ne confierait tout simplement pas la garde de son enfant à quiconque. Le CEMD a estimé qu'il était justifié de ne pas accorder de congé pour des motifs personnels puisque, selon les déclarations de la plaignante, aucune solution, ni même l'octroi d'une affectation de deux ans pour des motifs personnels ou d'un statut particulier, ne lui permettrait de résoudre son problème. Par conséquent, étant donné que la plaignante ne répondait pas aux exigences liées au principe de l'universalité du service, le CEMD n'a pas appuyé les conclusions et recommandations du Comité et il a rejeté le grief.

POLITIQUES RELATIVES AU CODE VESTIMENTAIRE – CHEVEUX COURTS - EXEMPTIONS - DISCRIMINATION

Au début de l'année 2000, les FC ont adopté une politique sur les coiffures des autochtones aux termes d'un message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 126/98. La politique permettait aux membres autochtones des FC de porter des cheveux longs et des tresses s'ils en faisaient la demande par écrit et s'ils appartenaient à une communauté autochtone. La permission serait sujette à des exigences opérationnelles et à des exigences en matière de sécurité. Plus tard au cours de l'année 2000, les FC ont intégré cette politique au nouveau code relatif à la tenue vestimentaire qui permet aussi aux membres d'autres groupes religieux et culturels, tels que les membres de la communauté sikhe, de porter des cheveux longs.

Le plaignant a qualifié cette politique de discriminatoire parce qu'il n'avait pas le droit de porter des cheveux longs. Il invoquait notamment l'extrait de CANFORGEN 126/98 concernant les uniformes et la nécessité d'éliminer les différences entre les membres des FC pour souligner l'anomalie qui fait que certains militaires ont le droit de porter des cheveux longs et d'autres pas.

Le Comité a conclu que les FC respectaient le droit du plaignant à l'égalité. La jurisprudence canadienne diffère de la jurisprudence américaine en matière d'égalité, à savoir que le droit canadien reconnaît l'égalité matérielle, tandis que le droit américain a adopté le critère de l'égalité formelle. Ainsi, le droit canadien n'exige pas que tous les groupes soient traités de manière identique. À cet égard, le Comité a cité la décision rendue par la Cour fédérale en 1995 dans l'affaire *Grant c. Canada*, où l'on avait jugé que la GRC respectait la disposition relative à l'égalité malgré son adoption d'une politique permettant aux membres sikhs de conserver leur turban lorsqu'ils portaient l'uniforme de la GRC. Le Comité a aussi souligné l'arrêt récent de la Cour suprême dans l'affaire *Anselem* à l'appui de sa conclusion selon laquelle la liberté de religion commandait parfois que l'on permette aux membres de groupes religieux d'arborer leurs symboles religieux.

Le Comité a conclu que la véritable question soulevée par ce grief n'était pas la question isolée de la possibilité de porter des cheveux longs, mais qu'elle touchait plutôt la liberté de religion. En l'espèce, il n'y avait aucune preuve indiquant que le plaignant n'aurait jamais demandé de mesure particulière pour tenir compte de ses propres convictions religieuses. Si des militaires de confession sikhe, ou des militaires autochtones, demandaient la permission de porter des cheveux longs, la politique relative à la tenue vestimentaire leur permettrait de le faire, et cela n'aurait rien d'illégal. Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Le CEMD a appuyé cette recommandation.

FINANCEMENT D'UNE FÉCONDATION IN VITRO (FIV) – « QUALITÉ DE VIE »

La plaignante contestait le refus de financement d'une fécondation in vitro (FIV). Elle soutenait que la politique en vigueur au moment où elle avait demandé le traitement prévoyait un tel financement et qu'aucune modification subséquente de la politique ne devrait avoir pour effet de la priver de cet avantage. Elle affirmait en outre que ce financement devrait lui être accordé pour améliorer sa qualité de vie et réduire le stress considérable qu'elle éprouvait.

Le Comité a jugé que la politique en vigueur n'autorisait pas expressément le financement de la FIV aux époques pertinentes en l'espèce. Néanmoins, le stress considérable qu'éprouvait la plaignante et la dépression consécutive à ce stress qui nuisait à sa capacité d'exercer ses fonctions comme membre des FC, étaient tels qu'ils nécessitaient des mesures pour permettre à la plaignante de retrouver un niveau d'efficacité opérationnelle au sein des FC. En outre, le fait de lui permettre de suivre le traitement serait compatible avec les principes directeurs de la fourniture de soins de santé au sein des FC et aussi avec les objectifs des initiatives de fourniture de traitement au titre de la Qualité de vie. Le Comité a donc recommandé que l'on finance la FIV.

Le CEMD a souscrit en partie aux conclusions du Comité. Il a en effet confirmé la décision de l'Autorité de première instance (API) d'accorder à la plaignante les fonds nécessaires à l'achat de tous les médicaments prescrits dans le cadre du traitement de FIV. Cependant, le CEMD n'était pas d'accord avec le Comité et a refusé d'approuver le financement, jugeant que la FIV n'est pas une intervention reconnue scientifiquement pour le traitement de la dépression, que la plaignante n'a pas cessé d'exercer ses fonctions à cause d'épisodes de dépression significatifs et qu'une preuve médicale indiscutable démontrait que la dépression de la plaignante n'était pas uniquement due à son infertilité. Le CEMD a aussi jugé qu'aucun régime d'assurance fédéral ou provincial ne prévoyait le financement d'un traitement de FIV dans le cas de troubles de santé semblables à ceux éprouvés par la plaignante, et que l'autorisation du financement irait donc à l'encontre de la politique prévue au titre de la Gamme des soins assurés par les Forces canadiennes.

Il importe de noter qu'aux termes de conclusions et recommandations antérieures, le Comité avait affirmé que les FC ne portaient pas atteinte au droit de la plaignante à l'égalité si elles refusaient de financer le traitement de FIV de l'épouse d'un membre des FC. Au contraire, le Comité a supposé que, dans le cadre du présent grief, la plaignante qui bénéficierait de la procédure médicale, en tirerait de grands avantages, notamment en ce qu'elle l'aiderait à surmonter sa dépression.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT D'UNE PERSONNE À CHARGE – PROJET PILOTE DE RELOCALISATION INTÉGRÉE – MODE DE TRANSPORT DISTINCT

Le plaignant demandait le remboursement des frais de déménagement d'une personne à sa charge de Kingston (Ontario) à sa nouvelle affectation dans les Territoires du Nord-Ouest, par un mode de transport différent de celui de la famille. Le Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) avait rejeté cette demande du fait que tous les membres de la famille devaient voyager par le même mode de transport en vertu du Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI), sauf « circonstances exceptionnelles ». Selon les FC, les circonstances exceptionnelles s'entendent des situations où le mode de déplacement ne peut être utilisé en raison de contraintes ou de limites sur le plan médical.

Le Comité a affirmé que la politique du DRASA qui permet des déplacements séparés uniquement en fonction de raisons médicales sérieuses et bien documentées était trop restrictive et n'était pas conforme aux objectifs généraux du programme. Malgré le fait que le plaignant ait voyagé à bord de son véhicule automobile personnel et que la personne à sa charge ait voyagé par d'autres moyens pour des raisons qui n'étaient pas d'ordre médical, le Comité a jugé que le plaignant avait droit au remboursement des frais engagés pour le déplacement en avion de la personne à sa charge jusqu'à sa nouvelle affectation.

Le CEMD par intérim a souscrit aux conclusions et recommandations du Comité et a appuyé le grief. Le déplacement par un mode de transport différent était justifié dans les circonstances, et la demande du plaignant était compatible avec l'objet déclaré du PPRI, qui est de permettre la réinstallation des membres des FC à des coûts raisonnables pour le public tout en minimisant les inconvénients pour le militaire et sa famille.

PROGRAMME DE RELOCALISATION INTÉGRÉE (PROJET PILOTE) – RESPONSABILITÉ DES FC DU FAIT DES ACTES OU OMISSIONS D'ENTREPRENEURS – MESURES DE REDRESSEMENT ENVISAGEABLES

Le plaignant avait été muté de Greenwood à Gagetown. Il avait acheté une maison à Fredericton et s'était ensuite aperçu que le montant de son indemnité de déménagement était insuffisant pour défrayer son assurance – prêt hypothécaire. Il avait alors déposé un grief dans lequel il demandait le recouvrement du coût de l'assurance – prêt hypothécaire du fait que l'entrepreneur engagé par les FC pour administrer le programme de relocalisation lui avait donné des conseils incomplets et mal fondés.

Dans cette affaire, le Comité a élargi sa définition de ce qui peut donner lieu au dépôt d'un grief, et il a jugé que la responsabilité des services fournis par des entrepreneurs engagés par les FC pour administrer leurs affaires incombait aux FC. Par conséquent, la qualité des services et l'adéquation des avantages reçus pouvaient faire l'objet d'un grief en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur la défense nationale*. Le Comité a aussi jugé que trois types de mesures de redressement pouvaient être envisagés en pareilles circonstances, mais que le redressement n'était pas justifié en l'espèce.

Dans cette affaire, le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief. Il a aussi recommandé que le CEMD examine le programme de relocalisation afin de s'assurer que les militaires affectés à des postes qui les obligent à déménager sur de courtes distances soient correctement indemnisés. Sinon, le Comité a recommandé que le CEMD s'adresse au Conseil du Trésor afin que les modifications nécessaires soient apportées aux règlements. Le Comité a aussi recommandé que le CEMD évalue l'adéquation du système de contrôle de la qualité et de gestion des plaintes dans le cadre du système de relocalisation.

Dans l'hypothèse où le CEMD relèverait des lacunes, le Comité lui recommandait de s'adresser au Conseil du Trésor pour que l'on modifie ou complète les règlements de manière à ce que les militaires aient accès à des renseignements fiables ainsi qu'à un mécanisme de dépôt de plainte de premier niveau effectif.

Le CEMD a appuyé la recommandation du Comité quant au rejet du grief, mais il s'est dit satisfait du système de contrôle de la qualité en place. Il a refusé d'apporter des modifications aux indemnités accordées aux militaires affectés à un poste peu éloigné, mais il a renvoyé la question au sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) pour information.

DROIT À UNE INDEMNITÉ DE MUTATION (IM) – DÉCLARATION INEXACTE FAITE AVEC NÉGLIGENCE

Le plaignant demandait qu'on lui verse une indemnité de mutation (IM) après avoir été muté de Moncton à Gagetown (Nouveau-Brunswick), suite à son transfert de la Première réserve à la Force régulière. Le règlement n'accorde pas au militaire le droit à une IM dans le cas de son affectation à son premier lieu de service après un transfert dans la Force régulière, comme c'était le cas ici.

Le Comité a jugé que les Services de relogement Royal LePage (SRRL) avaient affirmé à tort au plaignant qu'il avait droit à l'IM. Le Comité a jugé que la situation du plaignant répondait aux cinq critères de la déclaration inexacte faite par négligence et qu'il avait subi des dommages du fait qu'il s'était fié aux renseignements inexacts qu'on lui avait fournis au sujet de son indemnité de déménagement. En conséquence, le Comité a recommandé que le CEMD accueille la demande de grief et renvoie ce dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles, en vue d'une indemnisation.

Le CEMD a convenu avec le Comité que l'on avait fourni des renseignements inexacts au plaignant, mais le CEMD a conclu que l'on n'avait pas démontré que le plaignant avait subi une perte financière et avait éprouvé des difficultés du fait de s'être fié aux renseignements fournis par les SRRL. En conséquence, le CEMD n'a pas suivi la recommandation du Comité de transmettre le dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles à des fins d'indemnisation, et il a rejeté le grief.

DROIT À UNE INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT – TRANSFERT DE LA FORCE DE RÉSERVE À LA FORCE RÉGULIÈRE

Le plaignant était un réserviste de l'Ontario, en service de classe « B » à Victoria, au moment où il a déposé une demande d'enrôlement dans la Force régulière. Sa demande a été acceptée; cependant, on a refusé sa demande de remboursement des frais liés à l'achat d'une résidence et de ses frais de déménagement.

Le plaignant alléguait que le refus résultait d'une erreur commise au moment de son transfert de la Force de réserve à la Force régulière quant à son lieu de « résidence habituelle ».

Le Comité a jugé que, pour que le plaignant puisse avoir droit au remboursement des frais liés à l'achat d'une résidence, il fallait d'abord qu'il ait été autorisé à déménager aux frais de l'État. Cependant, conformément à la politique des FC, le Comité a jugé que les militaires qui sont transférés de la Force de réserve à la Force régulière ont droit à une indemnité de déménagement seulement : a) s'ils ont déjà leur résidence permanente dans la zone de responsabilité du Centre de recrutement où ils sont transférés; et b) si les FC exigent ensuite qu'ils déménagent hors de cette région.

Puisque la demande de transfert du plaignant avait été traitée au Centre de recrutement situé à Victoria, le plaignant n'avait pas le droit à un déménagement aux frais de l'État dans la région de Victoria, indépendamment de l'endroit où se trouvait son « lieu de résidence habituelle ». Le Comité a aussi jugé que le plaignant n'était pas admissible à un déménagement aux frais de l'État tandis qu'il était en service à titre de réserviste de classe « B ».

Le Comité a aussi jugé que la décision des FC de traiter les réservistes qui sont transférés à la Force régulière de la même manière que les personnes qui s'engagent dans la Force régulière, pour l'application de l'indemnité de déménagement, pourrait conduire à des injustices. Le Comité a recommandé que les FC examinent et modifient la politique et les procédures en vigueur en matière de réinstallation, en vue de différencier les concepts d'engagement et de transfert, et de permettre l'élaboration de nouvelles politiques sur la réinstallation au profit des réservistes qui choisissent de se joindre à la Force régulière.

Le CEMD a suivi la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il a refusé de donner suite à la recommandation du Comité quant à la révision des politiques sur la réinstallation au profit des réservistes, affirmant que la politique, dans son libellé actuel, laissait une marge de manœuvre suffisante pour permettre l'indemnisation des frais de déménagement des réservistes lorsque les circonstances le justifient.

DOSSIER DEVANT LA COUR FÉDÉRALE DU CANADA

En vertu du paragraphe 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, un plaignant peut demander à la Cour fédérale (Section de première instance) de revoir la décision du CEMD relativement aux conclusions et aux recommandations du Comité. Une telle demande est justifiée uniquement en cas d'erreur perçue de droit ou de fait, s'il apparaît que la décision contrevient au devoir d'agir équitablement ou aux principes de la justice naturelle, sans tenir dûment compte des preuves, ou si l'autorité ayant pris la décision semble avoir agi d'une manière contraire à la loi.

En septembre 2004, la Cour fédérale a revu une décision du CEMD. Dans l'affaire en question, le plaignant avait pris onze jours de congé pour achever son déménagement de Trenton à Ottawa. On lui avait accordé un congé spécial de cinq jours pour réinstallation, conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'Ordonnance administrative des FC (OAF) 209-36, puis on lui a ensuite accordé deux autres jours de congé supplémentaires. Cependant, il a dû puiser dans sa réserve de congés annuels pour couvrir quatre autres jours d'absence. Finalement, le plaignant s'est vu accorder deux journées additionnelles de congé pour superviser le chargement et le déchargement de ses meubles et effets (M & E). Les deux autres jours — un passé à attendre un électricien et l'autre pour l'inspection de la nouvelle résidence — n'ont pas été reconnus comme faisant partie du temps officiel de réinstallation. Le plaignant a donc déposé un grief à ce sujet et pour d'autres motifs et, en fait, il n'a pas été satisfait de la décision du CEMD. Il a alors demandé à la Cour fédérale de réviser chaque décision prise par le CEMD.

Tout d'abord, l'Honorable juge Campbell a précisé que la Cour ne pouvait étudier qu'un seul des points en litige. Mais avant d'aborder le point en question, la Cour s'est penchée sur la question de la norme de contrôle applicable. À cet égard, vu la compétence et l'autorité du CEMD, l'Honorable juge Campbell a déterminé que la Cour fédérale ne pouvait intervenir qu'en cas d'erreur manifestement déraisonnable.

L'Honorable juge Campbell a décidé que, selon la prépondérance des probabilités, l'information disponible permettait d'appuyer la position du demandeur, selon laquelle les deux jours liés à l'attente de l'électricien et à l'inspection de la nouvelle résidence étaient nécessaires à sa réinstallation. Le demandeur n'a pas utilisé ces deux jours pour des « motifs de convenance personnelle ». La Cour a donc cassé la décision du CEMD qui avait été fondée sur les recommandations du Comité.

L'affaire a été renvoyée au CEMD pour qu'il l'étudie de nouveau. À la suite de la décision de la Cour fédérale, le CEMD a accordé au demandeur deux jours de congé compensatoire supplémentaires.

ANNEXES

- Tableau financier
- Biographies
- Pour nous joindre

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005*

(en dollars)

Salaires et autres frais associés au personnel	3 252 496
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	390 300
Sous-total	3 642 796
Autres dépenses opérationnelles	2 680 586
Total des dépenses prévues	6 323 382

**En date du 31 janvier 2005*

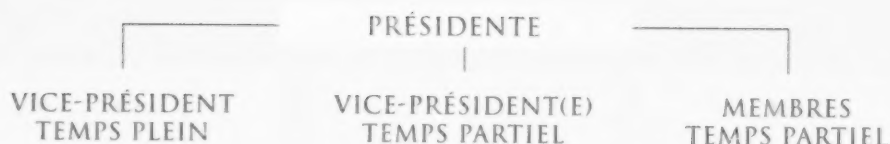
DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005*

(en dollars)

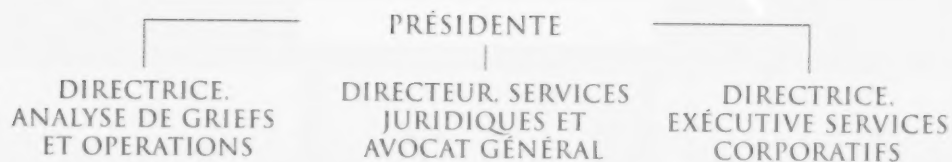
Salaires et autres frais associés au personnel	3 252 496
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	390 300
Sous-total	3 642 796
Autres dépenses opérationnelles	2 680 586
Total des dépenses prévues	6 323 382

*En date du 31 janvier 2005

MEMBRES DU COMITÉ



L'ÉQUIPE DE GESTION



COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

BIOGRAPHIES

M^{re} Laurin a été nommée présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes le 1^{er} mars 2004. M^{re} Laurin occupait cette position par intérim depuis le 2 juin 2003, en plus de remplir ses fonctions de vice-présidente à temps plein, une nomination qu'elle détient depuis le 1^{er} novembre 1999.

M^{re} Laurin est la co-fondatrice du Comité, le premier tribunal administratif mandaté pour examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état major de la Défense. À ce titre, elle a largement contribué au développement de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle clé dans l'implantation d'une nouvelle législation (Bill C-25) et ses règlements.

Avant de rejoindre le Comité, M^{re} Laurin a œuvré au sein de la Communauté urbaine de Montréal (CUM) à titre de membre senior de gestion pendant onze années consécutives dont quatre d'entre elles furent consacrées au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

M^{re} Laurin a été assistante-directrice et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM de 1995 à 1998. Elle a participé à des dossiers importants concernant la sécurité civile, la moralité publique, les activités criminelles, ainsi que les relations interculturelles et interraciales. Mentionnons, par exemple, la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés et l'affaire Barnabé.

M^{re} Laurin a aussi collaboré à plusieurs projets touchant les négociations de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle. Elle a participé à un projet intitulé « Vers la Police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du SPCUM et qui a conduit l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

M^{re} Laurin a débuté sa carrière en tant qu'infirmière. Elle a obtenu par la suite un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du Barreau du Québec depuis 1983. M^{re} Laurin a pratiqué en droit civil et en immigration.

M^{re} Laurin est membre de l'Association canadienne du barreau et du Conseil canadien des tribunaux administratifs; elle siège également au comité des directeurs pour le Centre de développement professionnel des membres des tribunaux administratifs canadiens.

DIANE LAURIN
Présidente



James Price s'est joint au Comité en janvier 2004 en tant que chef d'équipe à la section des opérations, et il a été nommé vice-président à temps plein en décembre de la même année. Il possède une vaste expérience dans tous les domaines liés au droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit des opérations.

Originaire de Twillingate (Terre-Neuve), M^r Price a adhéré à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il étudiait à l'Université Memorial. Après sept années de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie, où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976. En 1980, il a obtenu un baccalauréat en droit et il est devenu membre du Barreau de Terre-Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de rejoindre les Forces canadiennes (FC) en 1981, comme avocat militaire dans le Cabinet du Juge-avocat général (JAG).

Pendant le temps où il travaillait avec le Juge-avocat général, M^r Price a occupé le poste de directeur des poursuites et des appels et, en plus de coordonner les poursuites et les appels dans les FC, il a dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Par la suite, il a été directeur adjoint du nouveau service indépendant de poursuites militaires.

Après avoir été assistant du Juge-avocat général en Europe, M^r Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a occupé jusqu'en 2003. Pendant cette période, M^r Price a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.



JAMES PRICE
Vice-président

MEMBRES À TEMPS PARTIEL

M^{re} Naomi Z. Levine a été nommée membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000. M^{re} Levine, de Winnipeg (Manitoba), est avocate, éthicienne, médiatrice agréée et consultante en litiges en milieu de travail. Elle possède une vaste expérience des enquêtes et fait aussi fonction de conseillère en matière de harcèlement pour l'Université de Winnipeg et le Red River College. En tant qu'avocate, M^{re} Levine s'est spécialisée, entre autres, en droit criminel, en droit du travail et en droit administratif. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi qu'une maîtrise ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle anime également une émission de radio hebdomadaire qui traite d'éthique et de droit sur Radio-Canada de Winnipeg.



NAOMI Z. LEVINE

M^{re} Wendy E. Wadden a été nommée membre à temps partiel du Comité le 31 mars 2000. M^{re} Wadden, de Sydney (Nouvelle-Écosse), est avocate dans un cabinet privé. Elle est assistante à la School of Business et à la School of Science and Technology de la Cape Breton University. M^{re} Wadden est membre de la Nova Scotia Barristers' Society et de la Cape Breton Barristers' Society. Elle fait également partie du conseil d'administration de « Second Chance », organisme communautaire, qui contribue à réduire la violence familiale en venant en aide aux agresseurs. M^{re} Wadden a obtenu, avec distinction, un baccalauréat spécialisé en commerce et un baccalauréat en droit à l'Université Dalhousie.



WENDY E. WADDEN

M^r Michel Crowe a été nommé membre à temps partiel du Comité le 28 février 2003. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal avant d'être admis au Barreau du Québec en 1968. Il a servi dans les Forces armées canadiennes de 1962 à l'an 2000, d'abord pendant cinq ans dans la Force de réserve, au Corps-école des officiers canadiens, puis au Régiment Les Fusiliers Mont-Royal comme officier d'infanterie. Il a ensuite rejoint la Force régulière en 1967 à titre d'avocat militaire au cabinet du Juge-avocat général (JAG). Il a occupé le poste d'assistant du Juge-avocat général à Lahr (Allemagne) et dans la province de Québec. M^r Crowe a été conseiller devant la Cour d'appel de la cour martiale du Canada et a dirigé plusieurs sections du bureau-chef du Juge avocat général, au quartier général de la Défense nationale. Il a également été conseiller juridique pour SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe), participant à plusieurs négociations internationales au sein de l'OTAN (Organisation du traité Nord-Atlantique). Il a enseigné le droit civil et le droit de la guerre au Collège Militaire Royal de St-Jean-sur-Richelieu (Québec) et continue d'enseigner le droit militaire. Tout au long de sa carrière militaire, M^r Crowe a conseillé la chaîne de commandement relativement aux griefs soumis par les militaires et est médiateur agréé par le Barreau du Québec.



MICHEL CROWE

Le 6 mai 2003, M^{re} Gwen Barbara Hatch a été nommée membre à temps partiel. M^{re} Hatch, de Winnipeg (Manitoba), travaille comme associée au cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon. Elle possède une expérience approfondie, particulièrement dans les domaines du droit des successions, des testaments et du droit de la famille. Elle a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris à la cour suprême du Canada. Elle travaille dans un cabinet privé depuis 1981. M^{re} Hatch joue un rôle très actif dans sa communauté et les associations professionnelles. Elle est ainsi présidente de la Fondation de recherches de l'hôpital de St-Boniface, chargée de cours et professeur pour le cours d'admission au barreau en droit des testaments, successions et éthique s'appliquant à la « Manitoba Law Society », et membre de différents comités tels que médiation familiale Canada / médiation familiale Manitoba, la Society of Trust and Estate Practitioners et Sturgeon Creek United Church. Elle a également reçu la Médaille du jubilé de la Reine en 2002.



GWEN BARBARA HATCH

POUR NOUS JOINDRE

Comité des griefs des Forces canadiennes

60, rue Queen, 10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone : 1 877 276-4193
(613) 996-8529

Télécopieur : 1 866 716-6601
(613) 996-6491

Adresse électronique : cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Site Internet : www.cfgb-cgfc.gc.ca



PERSONNEL DU COMITÉ DES
GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

